



**Direttore responsabile**  
Paolo Panerai

**Direttore comitato di direzione**  
Enrico Gavarini

**Comitato di direzione**

Enrico Gavarini  
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**

**Sofia Ceconi**,  
consulente legale FABI  
**Costantino Cipolla**,  
ordinario di sociologia Università di  
Bologna  
**Marco De Marco**,  
docente di Informatica generale  
Università Cattolica - Milano  
**Giacomo Guerriero**,  
responsabile servizio di prevenzione  
ASL RMC  
**Luciano Quaranta**,  
direttore della Clinica oculistica  
Università degli Studi di Brescia  
**Luca Riciputi**,  
esperto risorse umane  
e consulente aziendale  
**Maddalena Sorrentino**,  
docente di informatica generale,  
Università Cattolica - Milano

**Illustrazioni:** Mangosi  
**Editing:** Mariapaola Diversi  
**Grafica:** ER Creativity

**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](http://www.fabi.it)

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

**Edizione web:**  
[www.fabi.it/info\\_e\\_news/la\\_voce\\_annale.asp](http://www.fabi.it/info_e_news/la_voce_annale.asp)



**Filo diretto**

**Sussurri e grida. Se "La Casta"... non è casta** 5  
di Lando Sileoni

**Dossier**

**Sicurezza aziendale: il ruolo dei lavoratori** 6  
di Loris Brizio

**Analisi. Boom di utili delle banche nel 2006** 8  
di Roberto Riva

**Focus**

**Salute. Niente più male con le biomedicine** 14  
di Silvia Fabiole Nicoletto

**Sindacato & Servizi**

**Internazionale. Sindacati europei a confronto** 16

**Sicurezza. Al via l'iter per il testo unico** 18

**Attualità. FABI e FNA sempre più vicine** 21

**Attualità. La mostra convegno di Terrafutura** 22

**Previdenza. La gestione del fondo BCC** 24

**L'avvocato. Doveri e limiti nelle indagini ispettive** 26  
di Sofia Ceconi

**Pensionati. Promuovere il dialogo tra generazioni** 28

**Non solo banca**

**Agriturismi. Un itinerario tra Lombardia e Liguria** 30  
di Lauretta Cox

**Fabi Camper Club** 31

**Altroturismo** 32  
di Arturo

**Il cartellone di luglio** 34  
di Autolyceus



Sileoni a pag.5



Brizio a pag. 6



Ceconi a pag. 26

**Editoriale**

di Enrico Gavarini, segretario generale FABI



**CCNL, il codice dei codici**

L'avvio del confronto con le aziende per rinnovare il CCNL ABI si è consumato. Un avvio interlocutorio, da cui è emersa in maniera forte la tendenza a ripetere gli estenuanti riti del passato. E ciò, mentre l'intero sistema della negoziazione - modi, tempi, metodi - andrebbe profondamente rivisto, a

nostro avviso, per rendere più snella e produttiva una fase così importante. Occorre una rivisitazione complessiva non solo degli strumenti contrattuali, ma anche di tutti i presupposti utili alla loro realizzazione. Tuttavia, la riflessione sugli aspetti formali, in attesa di trasformazioni radicali e condivise, lascia subito spazio a quella sui contenuti. Due gli elementi di urgenza che meritano risposte pronte.

Il primo è ricollegabile all'inserimento del credito e delle assicurazioni fra i beneficiari del cuneo fiscale e la conseguente ipotizzata applicazione, da parte del Governo, della cassa integrazione guadagni nel settore.

Il secondo, di puro scenario, riguarda fusioni e concentrazioni. Sul primo problema, mentre scriviamo, sono già in corso iniziative tendenti ad indurre il Governo a non introdurre la CIG, in un settore che ha forme più evolute e rodate, utili a fornire risposte sui problemi derivanti dalle ristrutturazioni e dalle possibili crisi occupazionali. Forme, peraltro, non a carico del pubblico, che in tempi recenti si sono dimostrate pienamente efficaci.

Più complesso ed articolato appare, invece, il tema legato o ricollegabile al cosiddetto scenario. Abbiamo chiaramente sostenuto con ABI come la piattaforma rivendicativa, presentata dalle nove OO.SS. del credito, contenga più di un elemento in grado di rispondere positivamente alle modifiche ed alle trasformazioni che il settore sta vivendo. Le fusioni

non possono, pertanto, rappresentare elementi bloccanti o ritardanti la discussione sul rinnovo del CCNL. Proprio in virtù di quanto sta attraversando il settore, il rinnovo del CCNL sembra non solo utile, ma indispensabile.

Altri incontri sono già previsti mentre andiamo in stampa con questo numero e dovranno chiarire la posizione dell'ABI, che ha di fronte a sé due strade. Affrontare senza tentennamenti e concretamente - pur nella consapevolezza delle diversità di posizione - i temi del rinnovo, oppure scegliere la via della solita noiosa melina, retaggio del passato, costruita con una fitta rete di passaggi pregiudiziali e strumentali. In una fase ancora così magmatica del settore, il mio pensiero e l'impegno di tutta la FABI sono rivolti alle lavoratrici ed ai lavoratori che vivranno a breve nuove fusioni o nuove aggregazioni. La nostra vigilanza è, e sarà, molto alta.

Siamo consapevoli che, se un'evoluzione del credito è fisiologica e funzionale, il sistema di tutele non deve subire incrinature, in nome di presunti interessi superiori di singole aziende. Il CCNL resta l'elemento centrale. L'insieme di regole, sopra tutte le regole, che nessuno può pensare di evadere o modificare a suo piacimento. Il che non corrisponde alla temuta rigidità, il dio eretico che tanto preoccupa le imprese, bensì al concetto più nobile di codice, di insieme di norme che consentono alle persone, nel caso specifico, di essere rispettate e di vivere con dignità all'interno dei luoghi di lavoro. La categoria - paziente, ma non illimitatamente - chiede un rinnovo di quel codice, un rinnovo positivo sotto tutti i punti di vista. La categoria - è bene riaffermarlo senza mezze misure - ha prodotto e produce splendidi risultati. Le imprese vivono un periodo felice. Tutti gli indicatori volgono al bello. Questi sono i presupposti delle richieste: presupposti credibili che neppure i dati celermente elaborati dall'ABI in questi ultimi giorni possono in alcun modo minimizzare o, peggio, cancellare.

# Se "La Casta"... non è casta

*La cura alla malagestione del ceto politico non è nella fuga dall'impegno civico, come qualcuno vorrebbe, ma nella sua diffusione e nel suo rafforzamento*

**di Lando Sileoni**

*Segretario Generale Aggiunto Fabi*

**S**ergio Rizzo e Gian Antonio Stella, giornalisti del Corriere della Sera, hanno mandato in stampa quello che – senza dubbio – è il libro del momento: "La Casta. Così i politici italiani sono diventati intoccabili" per l'editore Rizzoli. Un libro dossier, documentatissimo, che, in 18 capitoli e 280 pagine, delinea il ritratto di un'Italia nota, ma della quale, probabilmente, occorre prendere maggior consapevolezza. Un quadro d'insieme ricco di dati, fatti, aneddoti da avanspettacolo, storie (vere) di sperperi e di finanza allegra. Il libro non è soltanto la denuncia di come il "ceto" politico (di coloro che,



per nostro conto, dovrebbero amministrare la "res publica") si sia trasformato in una sorta di idrovora di privilegi e in una congrega autoreferenziale, ma è anche la testimonianza di una universalità di comportamenti destra-sinistra-centro che inquieta ed avvilisce perché non risparmia niente e nessuno. Nelle pagine di Rizzo e

Stella non c'è un invito alla rivoluzione. La reazione del lettore, però, è istantanea. Il libro punge come uno spillo affondato nella nostra pelle.

Gli episodi narrano di flotte aeree ipertrofiche al servizio della politica, di parenti ben sistemati, di laute consulenze, di posti di lavoro gonfiati, di trucchi legislativi

**Nelle pagine di Rizzo e Stella non c'è un invito alla rivoluzione. La reazione del lettore, però, è istantanea...**

ricorrenti per incanalare denaro nelle tasche delle correnti, di Aziende ed Enti pubblici divenute "ricovero" di esponenti politici trombati, di stipendi e prebende che si sommano e si moltiplicano.

Insomma un banchetto regale (o meglio repubblicano!) imbandito a festa, nel quale i cittadini reggono i tavoli sulle proprie spalle e, spesso, vengono pure essi, furbescamente, a loro volta chiamati a partecipare raccogliendo le briciole del convivio.

Nulla mai accade per caso. Soprattutto nella vita di una nazione. Oggi, forse, si sente più vicino il superamento del limite ed agli autori va riconosciuto il merito di aver mostrato le piaghe del malato. A noi spetta di avviare la cura.

La cura non è certo, come invece qualcuno vorrebbe, nella fuga dall'impegno civico, ma nella sua diffusione e nel suo rafforzamento. Nella ricerca di quella responsabilità sociale che "la CASTA", autoproteggendosi da tutto, rischia di far apparire inutile e vana, ma che è il faro anche della nostra azione.



LE PROPOSTE DEL SINDACATO SU UN TEMA D'ATTUALITÀ

# Sicurezza aziendale

## *I lavoratori devono essere parte attiva*

*Fabi, in collaborazione con la facoltà di Medicina dell'università di Foggia, ha studiato come sicurezza e benessere influiscano sulla competitività*



**di Loris Brizio**  
**Responsabile Commissione Nazionale**  
**Sicurezza FABI Gruppo San Paolo IMI**

Il concetto di salute quale benessere fisico, psichico e sociale nei luoghi di lavoro è previsto dalle norme del D. Lgs. 626/94, derivate a loro volta da specifiche Direttive Europee. Tale concetto è uno dei capisaldi della cultura della sicurezza che il legislatore italiano, in accordo con il senso di marcia dell'Europa, ha voluto promuovere nel mondo del lavoro: è evidente che questo tema esce dall'interesse degli "addetti ai lavori" ed acquisisce una grande rilevanza socioeconomica, perché il miglioramento del benessere dei lavoratori è funzionale al miglioramento stesso del sistema produttivo.

Lo studio dei rischi alle esposizioni professionali e lo sviluppo di soluzioni adeguate, sottese alle attività di prevenzione e di protezione dei lavoratori dai rischi presenti da tempo in molte imprese e regolate dal ricordato Decreto legislativo 626 del 1994, concorrono al perseguimento degli obiettivi di qualità ed efficienza, tenendo conto del rapporto con il prodotto, la tecnologia, il processo produttivo e il lavoro umano ed interagendo con le scelte strategiche. Ma, in un mondo come quello del terziario, sempre più proiettato verso un'esaasperata ricerca di efficienza ad ogni costo e sempre più orientato a gestire il veloce cambiamento in atto, stanno emergendo in molti lavoratori situazioni di disagio.

È un fatto, ribadito da una recente sentenza della Corte di Giustizia Europea, che debbano essere considerati tutti i rischi dei lavoratori: nel procedere ad una valutazione di tutti i rischi

inerenti all'attività lavorativa, emergono con sempre maggiore evidenza rischi fino ad oggi definibili come "sommersi", primi fra i quali quelli derivati da situazioni di stress o resi evidenti da disturbi post rapina.

L'ambito bancario ha subito notevoli trasformazioni nell'organizzazione del lavoro, in ragione del mutare delle strategie commerciali seguite dagli istituti di credito, assecondate e rese possibili da un massiccio inserimento dello strumento informatico come elemento qualificante del processo produttivo. Oltre a ciò, vi è stata l'introduzione di tecniche di vendita dei prodotti e di promozione delle attività aziendali su basi competitive tra i dipendenti, evidenziate dal dibattito in corso relativo ai sistemi premianti. Questa situazione, spesso priva di specifici piani di formazione per i dipendenti, ha moltiplicato le condizioni di stress e di tensione – rese evidenti da patologie dei dipendenti (esaurimenti nervosi, psicosi, ecc.) da cause di lavoro e dalla crescita di vertenzialità sindacale – e ha generato il terreno ideale per il concretizzarsi di situazioni di mobbing. Non si tratta soltanto di riconoscere le cause: tramite una corretta valutazione preventiva dei rischi, possono essere messe in opera azioni positive che li riducano. In questo contesto, il lavoratore deve essere formato ed informato, così da diventare attore consapevole di questo processo positivo.

Su queste basi, l'ISPESL aveva affidato alla F.A.B.I., in collaborazione con l'Università di Foggia, Facoltà di Medicina, una specifica ricerca nell'ambito dell'area tematica "Cultura della salute e sicurezza negli ambienti di vita e di lavoro anche con riferimento ai nuovi rischi e alle tipologie dei lavoratori (genere, età, contratti di lavoro)".

La ricerca è così delineata:

- attività lavorativa in ambito bancario e rischio psichico;
- studio dell'organizzazione del lavoro e della tipologia delle mansioni.

L'obiettivo è studiare, attraverso un'indagine sul campo, le caratteristiche dell'organizzazione del lavoro e delle tipologie di operatività in ambito bancario, al fine di evidenziare i fattori stressanti e definire gli opportuni correttivi per una loro progressiva diminuzione.

### **SICUREZZA, STRATEGIE AZIENDALI E BENESSERE DEI LAVORATORI**

Costruire la sicurezza in azienda e promuovere la salute ed il benessere nei luoghi di lavoro è, nei fatti, una strategia vincente per migliorare la stessa competitività aziendale. Per fare ciò, è necessaria una collaborazione fra i diversi soggetti coinvolti nelle politiche di prevenzione e controllo, non ultime le parti sociali. In questo senso, hanno un forte significato le creazioni di codici etici su norme condivise, che promuovano in azienda una comune "cultura della sicurezza": le azioni di informazione e formazione ed i sistemi di gestione della sicurezza sul lavoro, se condivisi, accrescono la sensibilità e la cultura della prevenzione sia tra i responsabili aziendali sia tra i lavoratori, e fanno sì che le strategie di prevenzione abbiano una migliore e più corretta attuazione.

Lo slogan della settimana europea sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro del 2001 era "Success is not accident", cioè il successo è l'assenza di incidenti.

Anche i clienti, i "consumatori" dei prodotti bancari, con le proprie scelte, potrebbero un domani premiare sul mercato le aziende di credito che promuovano una cultura della prevenzione.

In realtà, il crescente utilizzo di certificazioni, entro le quali sempre più si inseriscono aspetti di normativa e di sicurezza, costituisce sempre più una “patente” di qualità spendibile sul mercato.

L'idea di base rimane quella che creare un ambiente favorevole alla collaborazione, che integri i lavoratori in un processo aziendale che ne soddisfi le aspettative e ne tuteli la salute, porti anche a risultati migliori, sia dal punto di vista della qualità della produzione sia da quello dei risultati economici dell'azienda.

Fin dalla dichiarazione di Lussemburgo del novembre 1997 e dal Memorandum di Cardiff dell'aprile 1998, promossi dal Network WHP (Work Health Promotion) con il supporto della Commissione Europea, furono identificati sia i principali strumenti di intervento – quali il miglioramento dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro, la promozione della partecipazione attiva, l'incoraggiamento dello sviluppo individuale – sia l'area di intervento prioritario nella piccola e media impresa. I risultati ottenuti furono incoraggianti e dimostrano che è possibile ed economicamente conveniente per gli imprenditori promuovere il benessere dei propri dipendenti creando un ambiente di reciproca credibilità e apertura, e favorevole alla cooperazione tra le parti per un obiettivo comune.

Uno dei problemi del credito è dato dalle dimensioni delle aziende. In ogni caso, uno dei concetti che hanno avuto più risalto è stato proprio quello della partecipazione attiva dei lavoratori alla realizzazione di migliori condizioni di lavoro, anche se nel contesto della promozione della salute nei luoghi di lavoro questo termine assume un significato diverso in relazione al ruolo che viene dato alle organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Vi è, infatti, una notevole differenza se si intenda una partecipazione non mediata dei singoli lavoratori in un rapporto diretto con l'imprenditore che decide metodologia ed obiettivi, o se si scelga il confronto costruttivo, in vista di una condivisione di metodi ed obiettivi, con la realtà dei lavoratori associati nelle organizzazioni sindacali.

D'altronde, è necessario che le Organizzazioni Sindacali assumano iniziative propositive nei confronti delle controparti aziendali, definendo progettualità e percorsi che tengano conto delle specificità aziendali.

#### **NUOVI RISCHI E LINEE DI INTERVENTO SINDACALE**

Il modo di lavorare dei dipendenti del settore del credito ha subito, nel corso degli ultimi anni, una profonda trasformazione. Il notevole utilizzo delle tecnologie informatiche ed i profondi cambiamenti nell'organizzazione del lavoro hanno ridefinito rischi e patologie professionali.

A quelle tradizionali si sono aggiunte patologie muscolo-scheletriche, legate a problemi di postura, e disturbi della sfera psichica originati dallo stress lavorativo. Questa ultima tipologia, che si riferisce a stress, mobbing e burn out, ha acquisito un ruolo particolarmente rilevante e tali disturbi costituiscono quelle che dobbiamo considerare patologie emergenti nel credito.

Tra le cause di carattere generale, possiamo ricordare i cambiamenti economici delle aziende (privatizzazioni, fusioni, accorpamenti) ed i cambiamenti organizzativi (nuove forme di lavoro, introduzione di nuove tecnologie nell'ambito delle stesse aziende, con trasformatio-

ni nelle mansioni, funzioni e relazioni umane, mercato sempre più competitivo, flessibilità del singolo dipendente, fatica mentale correlata alle innovazioni). Emergono con sempre maggiore prepotenza i rischi trasversali ed i loro effetti sulla psiche, rispetto ai tradizionali rischi chimici, fisici e biologici.

Riteniamo anche che nuove forme contrattuali di lavoro, introducendo maggiore esigenza di flessibilità, potrebbero indurre situazioni di maggiore ansia legata all'organizzazione ed ai rapporti di lavoro.

Stress, mobbing, costrittività organizzative, sono termini relativamente recenti per rappresentare situazioni, peraltro non recenti, in grado di generare malessere nei dipendenti delle aziende, interferendo negativamente con le loro possibilità di creare relazioni interpersonali proficue e gratificanti: non è superfluo sottolineare l'enorme importanza che assumono le dinamiche relazionali nel contesto lavorativo, tra chi eroga la prestazione e chi la gestisce, perché è spesso dalla distorsione della relazione tra le figure coinvolte con ruoli diversi nei processi lavorativi che possono scaturire situazioni di disagio psichico.

In realtà, queste dinamiche capaci di generare disagio psichico, almeno come concetto, sono nate e si sono sviluppate insieme alla naturale capacità dell'individuo di relazionarsi agli altri. Esse, però, in un'ottica di tutela della salute del lavoratore intesa come benessere e non come assenza di patologia, assumono la dignità di veri e propri fattori di rischio.

Il sindacato non può soltanto prendere atto di queste evidenze rincorrendo conflittualità a posteriori.

Attraverso un'attività incisiva, il sindacato deve porsi l'obiettivo di promuovere azioni dirette contro le cause stesse del disagio, intervenendo con competenza prima che le situazioni degenerino ed interagendo con la controparte aziendale per sanare le situazioni a rischio. D'altra parte, l'azione sindacale deve porsi su un livello interdisciplinare per essere maggiormente incisiva: alle semplici norme giuridiche devono legarsi precise definizioni di ambito scientifico e formativo, con la presenza di medici, psicologi, pedagogisti, e mai deve essere dimenticata l'estrema delicatezza che è propria di ogni situazione personale.

In quest'ottica, si sono sviluppate delle linee di intervento che sono in grado di supportare l'azione diretta del sindacato.

In primo luogo, dobbiamo considerare che la sicurezza, nel quadro di una competitività basata sulla qualità, non è soltanto un fattore di costo.

In effetti, quando aziende che promuovono servizi o producono beni a basso costo si scontrano con il valore aggiunto di aziende che, investendo in qualità, ricerca, innovazione e formazione, riescono a produrre beni ad alto ed altissimo valore aggiunto, vediamo come la via della qualità sia anche una strategia di successo e non soltanto una seria alternativa ad una riduzione del costo del lavoro costruita incidendo direttamente sui dipendenti.

D'altra parte, più i dipendenti sono integrati in un sistema che tutela la qualità della vita e la professionalità, più sapranno adattarsi alle trasformazioni aziendali inevitabili per mantenere la competitività.

L'obiettivo fondamentale del D. Lgs. 626/94 è la prevenzione dai rischi, attraverso il “mi-

glioramento continuo della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro”. Il credito ha subito tali trasformazioni organizzative nel corso degli ultimi decenni, che termini come “prevenzione” e “tutela” hanno dovuto necessariamente modularsi sulle trasformazioni nell'organizzazione del lavoro e nella definizione di obiettivi aziendali: basti pensare all'introduzione massiccia di videoterminali ed alla conseguente informatizzazione di molti processi produttivi aziendali.

Ai rischi storici della categoria (rapine, furti con scasso, furti con destrezza), ed a quelli generici degli ambienti del terziario (antincendio, rischi elettrici, ecc.) si sono aggiunti quelli tipici del terziario avanzato, legati ai ritmi di lavoro, alle patologie da stress, all'interazione uomo/macchina, ai ritmi di lavoro.

Formare adeguatamente il personale e renderlo parte attiva nella dinamica della sicurezza aziendale è quindi l'unico modo per evidenziare i problemi al loro insorgere ed evitare che raggiungano fasi croniche, con danni evidenti alla stessa capacità produttiva dell'azienda, oltre che evidenti danni fisici o psichici per il dipendente.

Naturalmente, un corretto approccio alla prevenzione dei rischi richiede la partecipazione di tutti i soggetti aziendali: non solo dei lavoratori, dunque, ma anche del datore di lavoro, dei dirigenti e preposti, del medico competente e dei R.L.S.

I problemi che derivano da una cattiva struttura della sicurezza in azienda hanno evidenti ricadute sia sulla gestione delle singole realtà aziendali, sia sulla loro capacità di ottenere risultati concreti.

In fase di contrattazione, per quanto attiene ad aspetti di sicurezza, devono quindi essere considerati, ad esempio, l'organizzazione del lavoro, gli orari, i ritmi di lavoro, l'adeguatezza della formazione.

In altre parole, il sistema di gestione della sicurezza aziendale deve saper integrare obiettivi e politiche legate alla salute ed alla sicurezza con una corretta progettazione e gestione dell'organizzazione del lavoro.

È, quindi, necessario che si proceda a processi condivisi di:

- analisi della situazione;
- definizione degli obiettivi raggiungibili;
- pianificazione concordata delle azioni adatte al raggiungimento di quegli obiettivi;
- messa in pratica delle azioni pianificate;
- monitoraggio dei risultati;
- analisi della situazione dopo un certo tempo;
- pianificazione delle azioni di miglioramento.

Per ottenere questi risultati, è necessario procedere costruendo specifiche commissioni aziendali che si muovano nell'ottica di Codici Etici Aziendali condivisi.

Quanto poi elaborato, fatti salvi gli aspetti di riservatezza su alcuni elementi, legati alla realtà aziendale, deve divenire patrimonio comune dei dipendenti, che devono divenire parte attiva nell'applicazione corretta delle modalità concordate, nonché raccordi utili alla segnalazione di qualunque anomalia di sistema.

È, quindi, necessario evitare di marginalizzare le tematiche della sicurezza e salute all'interno delle contrattazioni aziendali.

**I problemi che derivano da una cattiva struttura della sicurezza in azienda hanno evidenti ricadute sulla gestione delle singole realtà aziendali**

UN'ANALISI BASATA SUI NUOVI PRINCIPI CONTABILI INTERNAZIONALI

# Bilanci 2006: boom di utili delle banche

*Uno studio recente della Banca d'Italia stima che il risultato di gestione delle istituzioni italiane sia aumentato l'anno scorso del 25% contro il 7% dei costi operativi*



**di Roberto Riva**  
**Responsabile Dipartimento Contrattualistica**

**O**rmai le banche italiane hanno completato l'approvazione dei risultati del 2006: è un dato di fatto che, indipendentemente dall'adozione dei nuovi criteri europei sulla redazione dei bilanci, che hanno contribuito a rendere l'anno ancora più favorevole, i gruppi bancari italiani hanno avuto un'annata strepitosa. I primi mesi del 2007 confermano questa tendenza al rialzo. Risulta molto difficile un paragone esatto rispetto ai bilanci redatti negli anni precedenti: con il 2006 la generalità delle banche italiane ha dovuto infatti adeguare la propria contabilità ai nuovi principi internazionali IAS/IFRS. L'adozione dei nuovi criteri, non sempre facili, anzi qualcuno molto difficile, ha permesso di far salire la valutazione di alcune tipologie di ricavi, che hanno superato gli effetti negativi della riforma, come ad esempio l'eliminazione della possibilità di ammortizzare in più esercizi i costi di fusione e l'avviamento. E' quindi importante analizzare puntualmente le singole voci di bilancio per comprendere il reale andamento delle aziende di credito italiane eliminando il più possibile i dati distortivi.

#### L'ANALISI DELLA BANCA D'ITALIA

La Banca d'Italia ha stimato (aprile 2007) che il risultato di gestione delle banche italiane è aumentato di circa il 25%. Aumento notevole, mai

realizzato negli ultimi anni, anche se una parte di esso - sempre secondo l'Istituto di emissione - è probabilmente da imputare all'effetto delle nuove regole di bilancio IAS.

Il margine di interesse è cresciuto dell'11% per effetto sia dell'aumento consistente dei fondi intermediati, sia per l'aumento dei differenziali di interesse. Gli altri ricavi sono cresciuti del 13% grazie all'aumento dei proventi da servizi.

Una riflessione va fatta sui costi operativi, che sono cresciuti invece del 7%, per effetto degli aumenti del costo del lavoro ma in gran parte dovuti agli effetti distortivi dei nuovi criteri, che l'ABI valuta circa 150 milioni di euro. Il costo del personale è aumentato a causa dell'inserimento nella voce costo del lavoro di tutte le forme di retribuzione, come ad esempio le stock option, gli incentivi extra contrattuali e le incentivazioni all'esodo, e per tutte le tipologie di contratto di lavoro, anche quelle atipiche. Questi costi venivano prima registrati nelle spese generali o nelle spese straordinarie oppure venivano imputati direttamente a capitale come l'assegnazione di azioni ai dipendenti. In realtà quindi l'aumento effettivo è stato più modesto: nella Relazione del Governatore è però affermato che i costi operativi, scesi di due punti al 59,9% rispetto al margine di intermediazione, sono dovuti alla maggiore efficienza delle banche italiane che "è risultato in linea con quello medio europeo" pari al 60%. Anche l'efficienza operativa dei grandi gruppi

italiani "è oggi allineata alla media delle grandi banche europee".

La Banca d'Italia stima che il costo del lavoro sia aumentato dell'8,1%, ma detraendo gli oneri sostenuti per la cessazione anticipata dei rapporti di lavoro e dei compensi degli amministratori, l'aumento diminuisce al 5,2%. Escludendo l'aumento dello 0,6% del numero di dipendenti, il costo unitario è aumentato del 4,6%, ivi compresi però anche gli accantonamenti per il rinnovo del CCNL pari all'inflazione programmata (circa 1,7%). Di fatto gli aumenti individuali sono stati del 2,9%, tutti dovuti a cause aziendali e non al CCNL: l'ultima tranche di quest'ultimo infatti è stata pagata a dicembre 2005. La causa principale è sicuramente l'aumento consistente del salario variabile legato agli utili, che ha fatto salire le erogazioni legate sia al sistema incentivante che al premio aziendale: ma anche qui vi è una distorsione dovuta all'introduzione degli effetti IAS, perché da quest'anno i premi in azioni rilasciati ai dipendenti vanno inclusi nel costo del lavoro, a differenza di quanto succedeva negli anni precedenti.

Il risultato finale è quindi che gli aumenti di salario fisso contrattati, e non dovuti agli effetti contabili, si limitano circa all'1% restando nella media fisiologica (vedi grafico allegato)

Gli altri costi operativi hanno avuto un rallentamento della crescita, dovuta anche allo spostamento di alcune voci come quella del costo di personale non dipendente (alcune



forme di lavoratori precari, lavoro in affitto e amministratori) che adesso vengono inclusi le costo del lavoro.

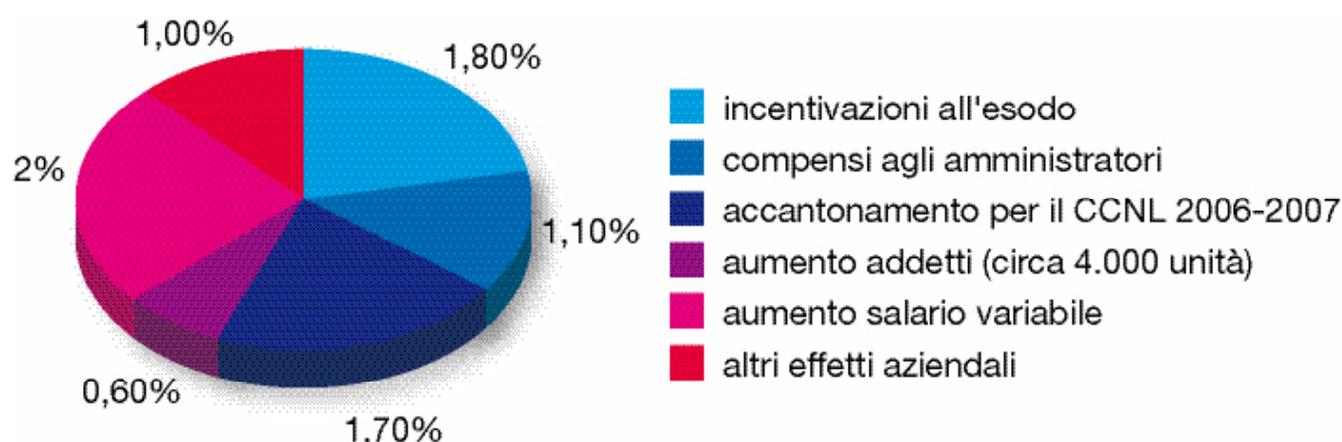
Il ROE, seppure in crescita rispetto al 2005, resta al disotto della media europea. In particolare i primi cinque gruppi italiani sono al di sotto della media di 2-3 punti. Questo è dovuto sia alla più alta incidenza delle perdite su crediti (anche per la lunghezza delle procedure di recupero) sia alla fiscalità più elevata. Dal 2007 tale situazione potrebbe però migliorare per effetto dell'estensione delle agevolazioni legate al cuneo fiscale.

#### LA POSIZIONE DELL'ABI

L'ABI nel suo Rapporto Annuale 2007 sul sistema bancario, pubblicato a fine maggio, ha utilizzato i dati di bilancio di 38 gruppi bancari italiani. Sono state fatte inoltre alcune comparazioni con un campione di gruppi di Francia, Spagna, Gran Bretagna, Germania e Olanda.

Le banche italiane, secondo l'ABI hanno fatto dei grossi miglioramenti, sia in termini organizzativi che di risultato, restando però al di sotto della media europea (ROE al 12,6% contro il 18,7%). Il problema secondo l'ABI è del costo del personale sopra la media europea, dovuto però anche all'elevata incidenza fiscale (+10% rispetto alla media). Peraltro l'incremento stimato dall'ABI del 4,8% (depurato degli effetti IAS) comprende in gran parte gli accantonamenti per gli esodi incentivati.

#### SCOMPOSIZIONE DELL'AUMENTO DEL COSTO DEL LAVORO NEL 2006



Secondo l'ABI il numero di dipendenti dei 38 gruppi analizzati è rimasto stazionario (solo 10 lavoratori in più rispetto al 2005), anche se la Banca d'Italia segnala invece 4000 bancari in più: l'allargamento dell'area contrattuale e le fusioni con banche estere possono aver influito su tale differenza. In ogni caso si è momentaneamente fermata la riduzione del numero di addetti, dovuta alla riforma previdenziale.

Nei confronti internazionali l'unico handicap effettivo resta il ROE. L'ABI pone l'accento sui costi, mentre la Banca d'Italia individua invece due cause principali del tutto diverse: la tassazione più elevata e le sofferenze più consistenti e con recuperi molto lunghi nel tempo. Il rapporto cost-income infatti è quasi nella

media europea, e con l'estensione del cuneo fiscale alle banche dovrebbe addirittura scendere al di sotto: resta da valutare comunque la congruità del dato relativo ai gruppi bancari della Gran Bretagna che in realtà operano per oltre la metà in territori extraeuropei, specie ex colonie britanniche, dove i costi sono più bassi. Anche nel raffronto sui costi unitari l'Italia risente della elevata fiscalità, aggravata qui dai costi della previdenza, che la stessa ABI ha valutato in 10 punti percentuali. L'attuale costo pro capite in Italia, pari a 73.000 euro, depurato di tale percentuale, rientrerebbe nella media europea. Anche qui si nota la situazione anomala e distorsiva della Gran Bretagna che presenta un costo unitario per lavoratore di

## BANCHE E FISCO

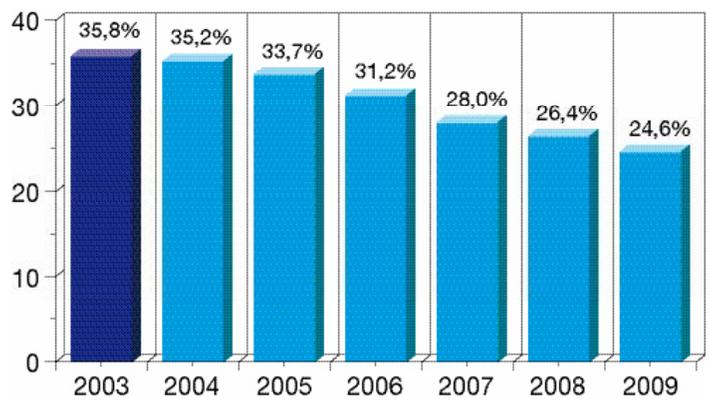
**L'effetto dell'estensione alle aziende di credito della riforma sul "cuneo fiscale".**

Il tormentone sull'estensione del cuneo fiscale al settore banche e assicurazioni è ben lungi dall'essere terminato. Il Governo ha rinunciato a proporre alle Camere il decreto legge di estensione per la ratifica, per assenza di copertura, perché la ventilata "compensazione" con l'estensione al settore della Cassa Integrazione Guadagni alla fine non è sembrata opportuna, per l'opposizione delle OO.SS. e della stessa ABI, perché nel settore vi è già il Fondo di Sostegno del Reddito, che è molto più adeguato a risolvere i problemi occupazionali. Il decreto verrà però ripresentato insieme con il DPEF, perché la presa di posizione della Commissione UE sulla impossibilità di rendere delle disposizioni fiscali selettive lo rende necessario.

Le disposizioni contenute nella Finanziaria (legge 296/06) hanno introdotto misure tese alla riduzione del cosiddetto cuneo fiscale, prevedendo ulteriori deduzioni ai fini della determinazione della base imponibile IRAP. Tra le diverse agevolazioni, ora elencate all'articolo 11 del decreto legislativo 446/97 sono la deducibilità dall'imponibile IRAP di un importo pari a

5 mila euro, su base annua, per ogni lavoratore dipendente a tempo indeterminato impiegato nel periodo d'imposta e la deducibilità dei contributi assistenziali e previdenziali per i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato. Le agevolazioni spettano a decorrere da febbraio 2007 nella misura del 50%, e solo da luglio saliranno al 100%. Pertanto per il 2007 la deduzione sarà di soli 3.548 €.

L'estensione anche alle banche di tali misure, dalle quali erano state originariamente escluse, comporta risparmi già dall'anno in corso: adesso si deve versare l'acconto del 99% sulla denuncia IRAP 2008 relativa ai cespiti 2007: la contribuzione obbligatoria è del 22% circa della RAL, cioè mediamente 15.000 euro, che sommati ai 3.548 di cui sopra fanno 18.500 euro di imponibile medio. L'aliquota media IRAP (4,50% + addizionale, diversa da regione a regione), è del 4,75% per cui il risparmio pro capite sarà di 878 euro nel 2007, e che salirà a oltre 900 euro all'anno dal 2008, quando sarà a regime la detrazione piena. Per il sistema, che conta circa 340.000 bancari, il risparmio sarà di 300 milioni di euro.

**RAPPORTO COSTO DEL LAVORO/MARGINE DI INTERMEDIAZIONE NEL SISTEMA**

(Elaborazione Dip. Contrattualistica FABI su dati Prometeia - comprensiva effetto IRAP, incentivazione all'esodo, adozione criteri IAS)

**Il rapporto costo del lavoro/margine di intermediazione è sceso a livelli concorrenziali in sette anni, laddove gli altri paesi hanno fatto la stessa cosa in dieci o più anni**

45.000 euro, ben inferiore a tutti gli altri paesi, dovuta alla forte presenza nei gruppi inglesi di filiali al di fuori dell'Europa.

In ogni caso è utile ricordare che il rapporto costo del lavoro / margine di intermediazione delle banche italiane, depurato di alcuni oneri impropri e delle regole di redazione di bilancio, era del 43% nel 1999 ed è sceso a livelli concorrenziali in sette anni, laddove gli altri paesi hanno fatto la stessa cosa in dieci o più anni.

Osservando il prospetto delle spese del personale dell'aggregato dei 38 gruppi bancari italiani si nota che l'incremento del 6% (circa 1,7 milioni di €) è dovuto in gran parte (1,2 milioni di €) dall'incremento degli "altri benefici a favore dei dipendenti" dove ci sono anche sia gli incentivi all'esodo ma anche i sistemi incentivanti, oltre ai fringe benefits ed alle stock options che adesso devono apparire in bilancio a differenza del 2005. E' calata invece la componente degli oneri sociali e del TFR, dovuta al rallentamento delle uscite a causa della riforma previdenziale (c.d. scalone) che ha rallentato l'uscita dal settore. I compensi agli amministratori sono però aumentati in misura più che doppia a quella dei salari. Detraendo l'accantonamento per il CCNL (attorno all'1,7%), non ancora distribuito, i salari erogati sono aumentati di circa l'1,3% quindi in misura minore all'inflazione. Questo dato non è sorprendente, visto che nel 2006 non sono stati pagati aumenti sul CCNL, e quindi l'incremento si riferisce a aumenti previsti dai CIA (premio aziendale) e promozioni.

**LE PREVISIONI DI PROMETEIA**

In base alle tendenze di questi anni, ed al quadro macroeconomico del nostro paese, l'istituto bolognese specializzato nelle attività bancarie e assicurative Prometeia prevede un ulteriore incremento notevole del margine di intermediazione complessivo di sistema nel 2007 e nel 2008: gli aumenti percentuali in questo caso sono del 9-10% per entrambi gli anni, mentre nel 2006 è stato del 13%. La razionalizzazione e le fusioni fanno sì che i costi complessivi

crescano attorno al 4%, e così già nel 2007 il rapporto fra costo del lavoro e margine di intermediazione del sistema bancario italiano, utilizzando i dati di vigilanza della Banca d'Italia, dovrebbe scendere al 28% (29% se si tiene conto dei costi straordinari del fondo di sostegno del reddito). Nel 2009 questo indicatore, che ricordiamo era del 43% nel 1999, dovrebbe scendere al 25%.

Nel 2007 il ROE dovrebbe crescere del 17%, e nel 2008 - 2009 del 15% annuo, sia per effetto degli aumenti dei ricavi che per minori perdite su crediti. Verrebbe così colmato il gap che attualmente abbiamo con il resto d'Europa, anche grazie alla minore fiscalità, i cui benefici si vedrebbero già nella seconda metà del 2007, se venisse resa operativa la promessa di alleggerire il cuneo fiscale anche a banche ed assicurazioni.

Prometeia prende i dati delle segnalazioni di vigilanza a Bankitalia per elaborare le sue previsioni, che si limitano alle aziende bancarie in senso stretto senza considerare le società di servizi. Per questo i dati e le percentuali di ABI (che dichiara per il 2006 un rapporto costo del lavoro / margine di intermediazione del 37% sono molto differenti da quelle di Banca d'Italia e di Prometeia. In ogni caso il trend è chiaramente più che positivo e dimostra l'innegabile miglioramento dei conti, confermato anche dalla stessa ABI e dalla Banca d'Italia.

**CONCLUSIONI**

L'impegno contrattuale del Protocollo del 1999 è stato pienamente rispettato; la stessa ABI riconosce un sensibile aumento delle performance di sistema, dato già parzialmente

confermato nel Protocollo 2004. L'obiettivo di portare il sistema a livello europeo è stato pienamente raggiunto nel 2006: lo ha affermato il Governatore Draghi. Restano però, nel confronto con il resto d'Europa, due problemi: le sofferenze ancora troppo elevate, e la lentezza delle procedure giudiziarie di rientro delle insolvenze. Resta inoltre il problema della fiscalità eccessiva. Entrambi sono problemi che il sindacato non deve affrontare, ma devono essere le forze politiche ed il Governo a risolvere. Certamente il nostro Fondo di Sostegno del Reddito ha avuto e dovrà ancora avere per almeno 4-5 anni un ruolo importante, a fronte di costi elevati per le aziende, che però sono stati pagati anche dai lavoratori, con il congelamento degli aumenti nel biennio 1997-1998 e con la riduzione degli scatti di anzianità, con risparmi per i datori di lavoro per un complessivo 3-4% che si trascina anche per il futuro nelle retribuzioni contrattuali. Gli aumenti di retribuzione annua lorda, consistenti in alcune banche, sono dovuti alla crescita del salario variabile, specie non contrattato.

Le richieste contrattuali - sia pure in presenza di una riduzione incentivata e volontaria dei lavoratori con una certa anzianità - sono quindi giuste, e correlate alla maggiore po-

tenzialità e concorrenzialità del sistema. Non bisogna dimenticare che in parte le aziende sostituiscono i mancati aumenti con bonus discrezionali mirati, anche di importo elevato, che contribuiscono a far rendere il quadro di insieme più pesante. Anche qui è necessaria una regolamentazione che ponga in primo piano il diritto del lavoratore ad una equa e trasparente retribuzione, e quello delle OO.SS. a controllare tutti i processi retributivi.

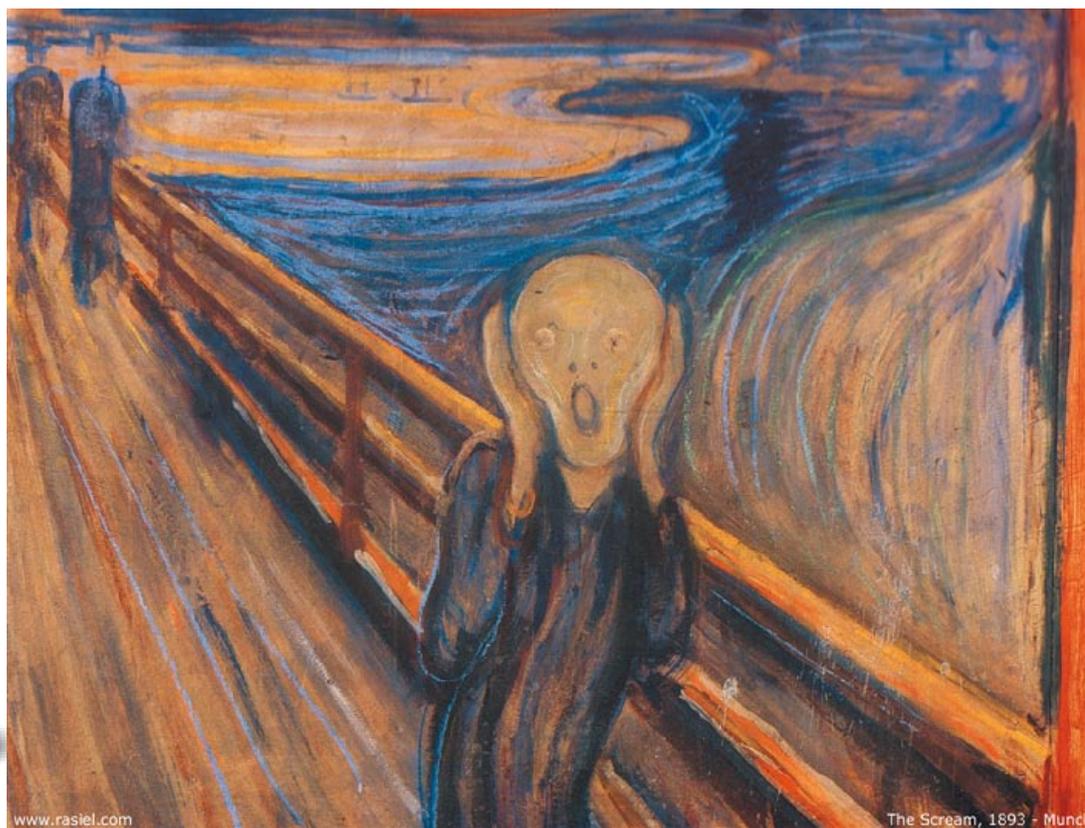
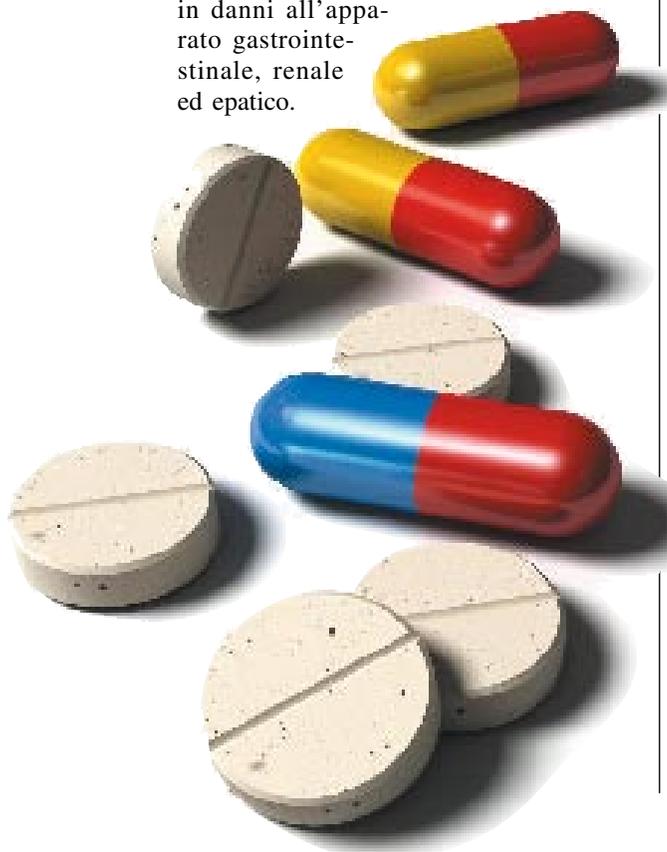
Nei momenti difficili le associazioni datoriali hanno richiesto l'aiuto delle OOSS per governare la crescita e lo sviluppo retributivo, avendone una risposta positiva, anche se molto sofferta: però tale accordo era condizionato ad un maggior ruolo delle Organizzazioni Sindacali riguardo alle decisioni aziendali che impattano sulla qualità della vita dei lavoratori, e all'impegno, preso fra le parti, che non appena le cose fossero migliorate, i livelli retributivi sarebbero cresciuti, anche oltre il tasso d'inflazione. Ora che i risultati ci sono, e sono visibili e riconosciuti da tutti, è il momento che i lavoratori possano recuperare il salario reale precedente, per mantenere la qualità della vita che per qualche anno hanno dovuto ridimensionare.

# Niente più dolore con le biotecnologie

*Le nuove tecniche per curare il mal di testa senza abusare dei farmaci*

di Silvia Fabiole Nicoletto

La sensazione che la testa scoppi trova spesso una soluzione fai da te nell'assunzione di pillole e cachet di ogni tipo. Se tuttavia la cefalea, o meglio le cefalee primarie indipendenti da altre patologie quali emicrania con o senza aura, cefalea tensiva e cefalea a grappolo, rappresentano spesso un disturbo invalidante per chi ne soffre cronicamente, il ricorso del paziente a farmaci non appropriati o a dosaggi smodati senza consultare il medico rischia di produrre effetti altrettanto dannosi. «L'uso eccessivo più frequente nel curare l'attacco emicranico riguarda i farmaci per il trattamento dei sintomi, ovvero i Fans (farmaci antinfiammatori non steroidei), gli ergotamini e i più innovativi triptani», spiega Pierangelo Geppetti, professore di farmacologia clinica all'università degli studi di Firenze. I principali effetti collaterali dell'assunzione massiccia di questi prodotti si sostanziano in danni all'apparato gastrointestinale, renale ed epatico.



Bisogna però riconoscere che nei pazienti cefalalgici cronici più seri il dolore può diventare insopportabile e condiziona la qualità della vita, al punto che l'analisi rischi/benefici di una ridotta assunzione deve essere considerata seriamente. Un consumo intenso di farmaci può anche produrre il cosiddetto «medication overuse headache», ovvero la cefalea si cronicizza in un circolo vizioso in cui la cura si trasforma in agente patogeno. Ciò avviene perché l'iper-uso del farmaco porta nel tempo all'esaurimento del sistema neurotrasmettitoriale, che non invia più l'impulso benefico veicolato dalla medicina. Inoltre, le alte dosi di sostanze vasoconstrictrici assimilati inducono una vasodilatazione reattiva dell'organismo, che peggiora la cefalea.

Molti Fans contengono poi acido acetilsalici-

lico, rispetto al quale esistono soggetti allergici. «Ci si può allora orientare sul paracetamolo, oppure se la cefalea è severa anche sui triptani, molecole che agiscono su specifici recettori della serotonina e che non risultano scatenare allergie», continua Geppetti. «In ogni caso se si presentano sintomi allergici è possibile utilizzare un altro triptano, dato che per la stessa classe di farmaci esistono composizioni chimiche diverse».

Fra le sperimentazioni in corso le ricerche sull'uso dell'antagonista del recettore del peptide collegato al gene della calcitonina stanno fornendo risultati promettenti per contrastare l'attacco emicranico. Questo peptide liberato dai terminali periferici del trigemino ha un'azione vasodilatatoria e se le sperimentazioni circa l'efficacia del suo antagonista saranno confermate si arriverà a disporre di una

## Una scossa batte l'emicrania

Una lieve scarica elettrica per mettere fine alle cefalee più ostinate. Si tratta della neurostimolazione occipitale e di quella vagale, metodiche recentemente introdotte in Italia all'Istituto neurologico Besta di Milano per il trattamento dell'emicrania cronica farmacoresistente.

«Nella neurostimolazione occipitale si sollecita il nervo posto dietro la nuca, che raccoglie le informazioni dolorose della parte posteriore della testa e del collo e le trasporta nel nucleo trigeminale caudale», spiega Massimo Leone, neurologo specializzato in cefalee e malattie cerebrovascolari dell'Istituto Besta di Milano. «Interferendo con quest'ultimo nucleo dove sono contenute anche le informazioni dolorose della parte anteriore della testa, riusciamo a essere più efficaci nel controllo del dolore». L'intervento non è complesso, dura circa un'ora e si effettua in anestesia generale.

Lo stimolatore è composto dall'elettrodo posto sotto cute sul nervo e collegato tramite un cavo al generatore dell'impulso posizionato sotto la clavicola. Nella stimolazione vagale invece la procedura si applica al nervo vago che, oltre a raggiungere il nucleo trigeminale caudale, esplica effetti anche in altre aree del cervello che modulano il dolore. «I candidati per questo tipo di trattamento devono essere rigorosamente selezionati fra chi presenta cefalea cronica su base quotidiana e totalmente farmacoresistente, soprattutto rispetto ai farmaci di profilassi», conclude Leone. «I pazienti devono quindi essere monitorati attentamente, specie per verificare se la farmacoresistenza è effettiva o dipende solo dall'assunzione scorretta dei farmaci».

## La cura parte dall'orecchio

L'auricoloterapia è un'agopuntura auricolare a sé stante che risponde ai principi del sistema riflessologico, e rivela una notevole rapidità del produrre sollievo durante un attacco acuto di cefalea. «Il presupposto risiede in una correlazione somatotopica: si ritiene cioè che l'orecchio costituisca la rappresentazione del corpo umano capovolto, così come è disposto nell'utero materno», spiega il dottor Giovanni Battista Allais. «La testa corrisponde quindi a un'area del lobo auricolare, ed esistono punti minimali su cui agire con estrema precisione per poter produrre un beneficio in aree specifiche della testa». Di norma tramite un algometro a pressione si misurano i punti più sensibili del lobo e poi si procede al contatto con l'ago senza penetrazione nella cute. Se dopo 60 secondi non si avverte una consistente riduzione del dolore si procede su altri punti sensibili fino a che viene trovato il punto in corrispondenza del quale il paziente comincia a riconoscere una netta diminuzione della cefalea. Una volta individuati i punti più efficaci, si fanno penetrare nella cute gli aghi per circa 30 minuti. Gli studi condotti testimoniano una significativa riduzione del dolore acuto anche superiore al 50%, con effetti prolungati nell'arco di 24 ore.

nuova classe di farmaci più mirati, in grado di intervenire solo sulla vasodilatazione dannosa che si manifesta durante l'emicrania, con minori effetti collaterali sull'organismo.

A dover ricorrere ai farmaci per alleviare gli attacchi cefalalgici sono soprattutto le donne, che soffrono di emicrania in rapporto di 4 a 1 rispetto agli uomini. Se almeno una donna su 4 manifesta questa patologia in età adulta ciò è da imputare a cause fisiologiche, e in particolare alle fluttuazioni ormonali connesse al ciclo mestruale. «Nei giorni appena antecedenti alle mestruazioni si verifica un crollo degli estrogeni che può facilitare lo scatenarsi del mal di testa», spiega Giovanni Battista Allais, responsabile del Centro cefalee della donna della cattedra C di ginecologia e ostetricia dell'università di Torino diretta dalla professoressa Chiara Benedetto. «Lo dimostra il fatto che, quando gli estrogeni si mantengono stabili, cioè dal quarto mese circa di gravidanza e durante l'allattamento, il 70% delle pazienti emicraniche dichiara una netta riduzione degli attac-

chi. Per le pazienti che anche in gravidanza non riscontrano miglioramenti e che data la loro condizione devono minimizzare l'utilizzo di farmaci, proponiamo un ciclo di sedute di agopuntura.

Questa terapia è praticata come approccio primario di profilassi all'emicrania anche nelle adolescenti, e come cura degli attacchi per i soggetti che abusano di analgesici». L'agopuntura si effettua sui punti locali dove

si concentra il dolore, in questo caso la testa, ma anche su punti adiacenti (collo) e distanti (gambe e braccia) per migliorare le funzioni fisiologiche degli organi interni. Essa stimola i sistemi oppioidi endogeni, in particolare le endorfine, deputati ad elevare la soglia del dolore, normalizza la circolazione cerebrale, favorisce il rilassamento muscolare e svolge anche un'azione ansiolitica e antidepressiva. La validità della agopuntura nel contrastare le cefalee è stata confermata da vari studi scientifici fra cui un'indagine svolta proprio all'università di Torino. La comparazione fra pazienti trattate con agopuntura e pazienti a cui veniva somministrata flunarizina (un calcioantagonista) nella prevenzione dell'emicrania senza aura ha dimostrato una maggiore efficacia dell'agopuntura nel ridurre le crisi a distanza di due e quattro mesi, a cui si aggiungono i minori effetti collaterali e la maggiore tollerabilità.

Quanto invece al rapporto fra alimentazione e scatenamento della cefalea, bisogna riconoscere che esistono soggetti geneticamente predisposti, nei quali determinati cibi e bevande possono favorire più facilmente la crisi emicranica. «Benché non siano stati ancora individuati i geni causali è noto che alcuni geni determinano modificazioni biochimiche di neurotrasmettitori e neuromodulatori nelle sinapsi del cervello», spiega il dottor Giovanni D'Andrea, presidente dell'Anircef (Associazione neurologica italiana per la ricerca sulle cefalee). «A seconda del grado di compromissione di questi circuiti neuronali l'alimentazione può enfatizzare il problema e favorire l'attacco emicranico».

Fra i cibi imputati ci sono cioccolato fondente, frutta secca, legumi, pesce, formaggi piccanti nonché bevande alcoliche e superalcoliche. In pratica l'emicrania è un dolore senza lesione che all'origine trova uno sbilanciamento fra i circuiti principali (eccitatorio e inibitorio) del sistema nervoso e i circuiti «figli» da essi dipendenti, una sfasatura che induce l'abbassamento della soglia del dolore e la distorsione dell'interpretazione delle sensazioni provenienti sia dall'interno sia dall'esterno dell'organismo, per cui anche uno stimolo innocuo può essere recepito come dannoso.

Lo studio statunitense Asset, pubblicato sulla rivista Headache nel 2005, ha invece dimostrato un'efficacia leggermente superiore della caffeina rispetto ad un triptano nel curare l'attacco emicranico se usata in combinazione con altri analgesici, anche se studi più recenti offrono risultati di segno opposto.

«Ne deduciamo che la caffeina, in quanto antagonista del recettore dell'adenosina A2, riesce a potenziare il sistema antinocicettivo del cervello innalzando la soglia del dolore, e quindi accresce l'azione analgesica di altri prodotti», afferma D'Andrea. «Diversamente non esistono evidenze circa un'efficacia diretta della caffeina se usata da sola, non in associazione con altri farmaci».



**Allo studio una nuova classe di farmaci capaci di agire sulla vasodilatazione dannosa con meno effetti collaterali**

# Together We Can!

## *I sindacati europei a confronto*

*Al 2° congresso di Uni Europa, ad Atene, oltre 700 delegati da 32 paesi hanno discusso sugli effetti perversi della globalizzazione nel mondo del lavoro. Mauro Bossola eletto nell'Executive Board*

### **a cura del Dipartimento Internazionale e Progetti**

**N**ei giorni 23, 24 e 25 aprile 2007 si è tenuta ad Atene la 2ª Conferenza Europea di UNI, Union Network International, che raggruppa i sindacati dell'intero settore dei servizi e del terziario. Più di settecento delegati provenienti da 32 paesi, riuniti attorno all'efficace slogan "Together we can" (insieme possiamo).

La FABI era presente con una delegazione guidata dal Segretario generale aggiunto Mauro Bossola, e dai colleghi Angelo Di Cristo, Luca Panfietti e Franco Savi del Dipartimento Internazionale e Progetti. È stato, quindi, un importantissimo momento di incontro fra tutti i sindacati europei, nel senso più ampio del termine, con la partecipazione di rappresentanti dalla Russia, dalle Repubbliche ex sovietiche e dalla Turchia, accanto ai paesi occidentali di più consolidata presenza sindacale. All'apertura dei lavori, il Presidente della Repubblica Ellenica, Karolos Papoulias, ha rivolto un breve saluto ai partecipanti alla conferenza nel grande Teatro Megaron Musiki di Atene. Da sottolineare la calorosa ospitalità dei sindacati ellenici organizzatori dell'evento: in testa i colleghi di OTOE, il sindacato dei bancari greci, con i quali la FABI intrattiene intensi e costanti rapporti.

La conferenza è stata presieduta da Frank Bsirske, del sindacato tedesco Ver.di, Presidente di Uni Europa, e dal Segretario generale Bernadette Ségol che ha personalmente seguito, da infaticabile organizzatrice, ogni fase della conferenza. Non poteva mancare Philip Jennings, Segretario generale della struttura mondiale di UNI, che ha sede a Nyon (CH), entusiasticamente salutato dai delegati.

Al centro della 2ª Conferenza, le grandi sfide che i lavoratori europei stanno affrontando, con i temi propri della globalizzazione, contro la delocalizzazione di milioni di posti di lavoro e le minacce al welfare nei paesi europei, ma anche della deregolamentazione interna, dalle minacce ai fondi pensionistici alla denuncia dei sindacati del commercio contro il lavoro nei giorni festivi, che tende ad interessare



*Al tavolo di presidenza della Conferenza di Atene: Frank Bsirske, Presidente, di Uni Europa e Bernadette Ségol, Segretario generale, di Uni Europa. A sinistra, Mauro Bossola*



tutti i settori del terziario. Una mozione di solidarietà nei confronti dei lavoratori cinesi – ai quali vengono negati basilari diritti sindacali, ma che si stanno organizzando nei

primi sindacati liberi – ha inteso incoraggiare l'inizio di una nuova evoluzione socioeconomica del gigante asiatico.

I temi attinenti alle pari opportunità hanno avuto un forte ruolo comunicativo, essendo il 2007 l'anno europeo anti-discriminazione; è stata anche lanciata una forte campagna anti-razzista, con incisivi poster realizzati da giovani artisti, su iniziativa del sindacato inglese dei grafici. Il settore finanziario è stato al centro di una forte dichiarazione del Segretario Generale Jennings, che ha attaccato l'atteggiamento dei vertici aziendali nei grandi piani di fusioni di aziende creditizie, fra le quali ABN Amro, dove sono annunciati forti esuberanti senza iniziare il doveroso confronto con le rappresentanze sindacali.

Jennings ha annunciato il forte impegno di UNI Europa contro un inaccettabile decisionismo dei vertici aziendali, che vorrebbero procedere a queste grandi fusioni senza adeguate procedure di consultazione e negoziazione con i sindacati, perché nessun posto di lavoro sia perduto per "esuberanti". UNI sensibilizzerà tutti i sindacati del credito affinché le aziende finanziarie rispettino i diritti dei lavoratori in ogni paese dove sono operanti e non, come avviene in alcuni casi, rispettando i diritti sindacali nei paesi di origine e negandoli in paesi di nuovo insediamento.

Un altro tema portante è stato l'impatto negati-

vo che i private equity groups e gli hedge funds impongono sulle economie reali dei vari paesi dove si protendono le loro mire speculative: alla ricerca spasmodica di profitti immediati, taluni operatori finanziari – ma c'è chi li chiama "pirati" – si prefiggono la devastazione delle realtà socioeconomiche locali, smembrando aziende sane, tagliando rami produttivi importanti e, quindi, posti di lavoro, competenze specialistiche, risorse basilari per le regioni interessate, al solo scopo di massimizzare gli utili immediati. UNI ha sollevato questo problema all'attenzione dei leaders politici in occasione della conferenza G8 che si è tenuta in Germania lo scorso giugno.

Particolare solidarietà è stata manifestata ai sindacati greci, che stanno lottando contro una nuova proposta di legge che obbligherebbe i fondi pensione di 13 banche greche a fondersi nel sistema pubblico, in violazione di accordi contrattuali vigenti e, inoltre, abolirebbe le norme di garanzia consentendo ai fondi pensione forme di investimento ad alto rischio.

In conclusione della conferenza, è stato eletto dai delegati il Segretario generale aggiunto della FABI Mauro Bossola, fra i componenti del Comitato Esecutivo (Executive Board), principale organismo direttivo di UNI Europa, con rappresentanti delle aree geografiche e dei vari settori in cui UNI è presente.

Un'affermazione di rilievo per la FABI, nel momento in cui il Congresso europeo di UNI ha riconosciuto al settore finanziario un ruolo peculiare nelle trasformazioni in atto, ed affidato ai sindacati del credito un ruolo di grande responsabilità anche nei confronti dell'intero settore del terziario.

# Gli incentivi in Italia e Spagna: ecco le implicazioni negative

*Fabi e il sindacato spagnolo del settore servizi hanno esaminato il sistema incentivante in vigore al Banco Popular, prima banca iberica per redditività. Il salario variabile, se non regolamentato, diventa uno strumento di pressione*

Un interessante scambio di esperienze, l'incontro tra la FABI ed i colleghi di FES-UGT (Federación de Servicios – Unión General des Trabajadores), l'associazione sindacale maggiormente rappresentativa nel settore terziario e bancario spagnolo.

I lavori hanno avuto come filo conduttore i diversi sistemi incentivanti presenti in alcuni istituti di credito spagnoli, tra i quali il Banco Popular, capogruppo del Grupo Banco Popular, terzo gruppo bancario per dimensioni in Spagna e primo in assoluto per redditività. Anche in Spagna, come in Italia, da parte degli istituti di credito vi è una forte attenzione alla verifica, anche giornaliera, dei volumi di vendita e dei conseguenti risultati commerciali ottenuti. Queste pressioni possono giungere ad essere la causa di sindromi da stress per i lavoratori bancari ed essere concausa di un generalizzato peggioramento delle condizioni di lavoro.

Dai colloqui avuti con Juan J. Vives Ruiz (Direttore delle Relazioni Sindacali), con José Luis Manso Zorzo (Direttore delle Risorse Umane) e con il rappresentante sindacale aziendale FES-UGT Luis Francisco del Corral Pindao, è emerso che il sistema incentivante adottato dal Banco Popular è suddiviso in 2 sezioni: un Bonus Anual e l'Incentivo a Largo Plazo = Plan Suma. Mentre il Bonus Anual dipende da una valutazione individuale del singolo che attiene alle competenze, disponibilità al cambiamento, attenzione al cliente, ore di straordinario, ecc., l'Incentivo a Largo Plazo si basa sul salario incentivante per obiettivi e considera anche la qualità dei risultati.

In particolare, vi è stata la presentazione dettagliata delle modalità per poter usufruire del sistema incentivante, che può raggiungere al massimo il 15% del salario base ed è caratterizzato dal tentativo di creare un metodo confrontabile ed omogeneo per tutti i dipendenti. Sempre in tema di retribuzione incentivante, la direzione del Banco Popular ha ammesso che è molto diffuso all'interno dell'Istituto di credito il cosiddetto Pacto Individual che, in sostanza, costituisce l'ossatura del Plan Suma, applicato in maniera generalizzata ai dipendenti del gruppo bancario.

Il Pacto Individual è un sistema per contrattare la propria retribuzione (in particolar modo quella variabile) con l'azienda, assai personalizzato, che dà particolare importanza agli incrementi produttivi ed alla vendita dei prodotti

e che ha come obiettivo la valorizzazione delle funzioni e delle competenze individuali. Nessun sistema ha, tuttavia, trovato la condivisione delle organizzazioni sindacali presenti in azienda.

Altri momenti di confronto sono avvenuti presso la sede del sindacato spagnolo FES-UGT con diversi dirigenti sindacali tra cui David Le More ed Emilio Corral Aloras (Dirección Sectorial de Banca).

Quest'ultimo ha confermato che in Spagna, di fatto, tutto ciò che risulta salario variabile è prettamente emanazione del datore di lavoro e non è quasi mai condiviso dal sindacato.

È anche emerso che la retribuzione variabile non viene computata nel calcolo pensionistico, mentre eventuali patti individuali (come quello presente nel Banco Popular) possono valere anche ai fini pensionistici. Da sottolineare, infine, che solo il Banco de España (ex istituto di emissione) ha una commissione paritetica per la discussione e la disciplina del salario variabile.

Da queste premesse si sono sottolineate le incidenze sulla retribuzione dei lavoratori e l'impatto degli incentivi sul sistema retributivo e produttivo, con le possibili conseguenze "collaterali" derivanti dal sistema incentivante, attraverso l'analisi delle patologie che si possono verificare a causa delle forti pressioni psicologiche finalizzate al raggiungimento degli obiettivi individuati dal sistema incentivante.

La delegazione della FABI ha tratto diversi spunti di riflessione dai colloqui, che hanno riguardato anche argomenti diversi dal sistema incentivante.

Ramiro Garcia Perez, del gabinetto della Salute e del Lavoro di UGT ha analizzato, infatti, i cambiamenti produttivi e tecnologici che si sono verificati nel settore finanziario, esaminando le conseguenze sia per i lavoratori sia per i clienti.

In conclusione, anche in Spagna, come in Italia, sono oggetto di attenzione, nel confronto sindacale, gli aspetti del salario variabile, che può avere implicazioni negative in

quanto, se non regolamentato, può essere scorrettamente utilizzato come strumento di pressione. Questo perché, nella maggioranza dei casi, dipende da criteri stabiliti e applicati dall'azienda senza l'indispensabile confronto col sindacato.

Tutto il mondo è paese: un sistema incentivante non trasparente ed eccessivamente stressante ha ripercussioni negative sulle condizioni del lavoratore.

Va, infine, sottolineato che il sindacato spagnolo sta lavorando per ottenere una regolamentazione normativa del rischio di mobbing, come malattia psicosociale (il fenomeno riguarda dal 5 al 15% dei lavoratori banca-



*Due colleghi del sindacato FES-UGT: Jose Antonio Gracia, responsabile relazioni internazionali, e David Le More, relatore del Progetto Incentive. In alto: plaza Major a Madrid*

ri), nonché di una serie di malattie derivanti dall'attività bancaria (depressione, malattie nervose, stress, ansia, ecc.), tutte manifestazioni psicosomatiche acute – indubbiamente – dalle continue pressioni aziendali finalizzate esclusivamente all'incremento dei volumi.

# Al via l'iter per il Testo unico sulla sicurezza nel lavoro

*È una grossa opportunità per la crescita della cultura della prevenzione. Da parte del sindacato va perseguita la linea di un deciso rafforzamento del ruolo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza*

di **Loris Brizio**

**G**li incidenti sul lavoro sono una dolorosa realtà, con la quale è necessario confrontarsi. Soltanto nel 2006 si sono verificati in Italia un milione di incidenti, 1.250 dei quali mortali. Anche nei primi due mesi del 2007, i dati sono preoccupanti, con 132.972 lavoratori infortunati e 144 morti.

È, quindi, necessario affrontare questo tema, ridefinendo ed aggiornando l'attuale normativa in materia di sicurezza sul lavoro, che oggi si presenta come una complessa sovrapposizione di leggi e direttive sommatesi nel tempo e rese ancora più caotiche dall'aggiunta delle norme comunitarie.

ed il potenziamento della professionalità del rappresentante dei lavoratori.

La tutela della salute e della sicurezza riguarderanno, inoltre, tutti i settori, tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori, indipendentemente dalla qualificazione del rapporto di lavoro che li lega all'imprenditore.

Le disposizioni prevedono anche un meccanismo premiante per le imprese che sapranno ridurre in modo consistente gli infortuni nelle proprie attività: una normativa specifica individuerà forme e incentivi, come, per esempio, la priorità nell'assegnazione di appalti.

«L'intento del Governo – ha dichiarato Antonio Montagnino, sottosegretario al Lavoro – è quello di predisporre una legislazione applicabile e moderna che, insieme ad una

nuova cultura della sicurezza, possa creare le condizioni indispensabili per un lavoro regolare e di qualità.»

Sono inoltre previste sanzioni rigorose, un coordinamento nella vigilanza ed una campagna di informazione e di formazione.

Un ruolo fondamentale sarà affidato alla formazione come strumento di prevenzione e di tutela: è previsto l'inserimento della materia della salute e sicurezza sul lavoro nei programmi scolastici e universitari, nei percorsi di formazione finalizzati alla sensibilizzazione e all'informazione dei giovani. Il provvedimento imporrà responsabilità alle aziende che ricorrono a subappalti, introducendo norme che riconducono la responsabilità della sicurezza e, quindi, degli eventuali infortuni, all'azienda appaltante e non più solo a quella subappaltatrice.

Il testo dovrà, in ogni modo, tenere conto – nel modificare il quadro della normativa esistente – della necessità di assicurare il pieno rispetto delle disposizioni comunitarie, l'equilibrio tra stato e regioni e, soprattutto, l'uniformità della tutela sull'intero territorio nazionale.

## CHE COSA CHIEDIAMO

In attesa di vedere realizzato in tempi brevi il Testo Unico, da parte sindacale si è posto l'accento sull'importanza di una

corretta politica di prevenzione, promossa nel rispetto del principio della massima sicurezza tecnologicamente possibile per tutti i settori di attività e tutte le tipologie di rischio, comprese quelle di natura psicosociale e organizzativa.

Inoltre, è stata suggerita la realizzazione di un coordinamento nazionale tra le istituzioni centrali, le regioni e le parti sociali, al fine di garantire un sistema integrato e coordinato delle attività in materia di salute e sicurezza sul lavoro, finalizzato all'emanazione di politiche, indirizzi generali e linee di intervento uniformi su tutto il territorio nazionale.

Tra le novità introdotte, è sicuramente positiva la volontà del Governo di inserire nel Testo Unico provvedimenti riguardanti la disciplina delle tecnologie che non erano nelle disposizioni degli anni '50.

È fondamentale, in questo contesto, ricordare che il Testo dovrà rivolgersi e garantire tutti i lavoratori e lavoratrici, autonomi e subordinati, indipendentemente dal tipo di contratto o dal titolo per cui prestano la loro attività.

È importante che si persegua la linea di un rafforzamento del ruolo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, per incoraggiare il raggiungimento di accordi aziendali e codici di condotta e per orientare i comportamenti dei datori di lavoro.

In nessun caso va alleggerito in modo generalizzato il peso – peraltro già abbastanza leggero – degli "impegni" delle aziende in materia di sicurezza e salute dei lavoratori.

Nel corso dell'elaborazione del Testo Unico, sarà importante evidenziare le esigenze del settore del credito, in buona parte comuni al terziario avanzato, e in particolare l'insorgenza dei cosiddetti nuovi rischi di settore, tra i quali i rischi psicosociali, senza dimenticare i rischi da eventi criminali, così frequenti nel sistema bancario e spesso causa di danni fisici e psicologici nel personale coinvolto.

La FABI, attraverso una proficua collaborazione con l'ISPESL, ha promosso specifiche ricerche in questi campi, volte a delineare linee guida per gli aspetti di organizzazione del lavoro e di formazione, che, insieme alle specifiche valutazioni di settore, saranno sicuramente proposte quali contributi specifici in fase di elaborazione del Testo.



Il Consiglio dei Ministri, lo scorso 13 aprile, ha approvato il disegno di legge delega per la realizzazione del nuovo Testo Unico. Le linee guida sono state presentate a Napoli il 25 e 26 gennaio, nel corso della Seconda Conferenza nazionale sul tema "Salute e sicurezza sul lavoro", dal Ministro Damiano: tra gli obiettivi dichiarati, troviamo la lotta al lavoro sommerso e irregolare, la riformulazione e l'adeguamento del sistema sanzionatorio, la piena tutela dei lavoratori parasubordinati

# RLS: alle elezioni in Bipop-Carire la Fabi schiera tre candidati

*Nella banca che farà parte del gruppo Unicredit, Renato Bianchi, Fabrizio Casoli e Oliviero David saranno chiamati a vigilare sulle inadempienze della dirigenza nei sistemi di prevenzione e a tutela della salute*

**L**argomento che più fa parte della tradizione storica e culturale di ogni organizzazione sindacale italiana, è quello della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Il Sindacato, infatti, al fine di porre in essere una condotta attiva per la tutela di tutti i lavoratori, non può esimersi dal formare professionisti ad hoc, che vigilino in materia di prevenzione e protezione, in ottemperanza alle disposizioni normative interne previste ed alle nuove direttive europee.

Tale ruolo è proprio quello che si individua nella figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.), il cui scopo è quello di controllare e prevenire il rischio.

Mai come oggi risulta necessario innalzare la tensione culturale su una figura di spicco come quella del R.L.S., e su un argomento così concreto, ma spesso poco sentito dalla controparte aziendale.

Non di meno va enfatizzato il diritto di tutti i lavoratori, direttamente o mediante le loro rappresentanze, al controllo della corretta applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità psico-fisica.

Peraltro, l'articolo 18 del D.Lgs. 626/94, norma cardine in materia, prevede espressamente la nomina del R.L.S., in un'ottica di collaborazione con il datore di lavoro, per la formulazione e l'attuazione delle misure di prevenzione.

Inoltre, l'articolo 19 del medesimo decreto delega, chiama gli R.L.S. a svolgere specifici compiti di controllo e li legittima a far ricorso ad ogni autorità competente, qualora ritengano che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro, nonché i mezzi impiegati per attuarle, non siano sufficientemente idonee a garantire la sicurezza e la salute durante lo svolgimento della prestazione lavorativa.

La partecipazione, quindi, dell'azienda alla collaborazione e al confronto con gli R.L.S. deve essere totale e piena.

Grazie alla caparbia delle sigle sindacali, in particolar modo della Federazione Autonoma Bancari Italiani - F.A.B.I. - si è



arrivati finalmente in dirittura d'arrivo per l'elezione degli R.L.S. anche in Bipop-Carire, dove la Fabi schiera tre candidati.

Si tratta di Renato Carlo Bianchi, Dirigente provinciale del sindacato bresciano, nonché Consigliere del Fondo di Assistenza per il personale di Bipop-Carire Spa, formatosi sul campo ed ora munito delle qualifiche di specializzazione rilasciate dall'Associazione Industriali Bresciana, in collaborazione con l'Istituto Superiore di Formazione ISFOR 2000, e dall'ASL



*Fabrizio Casoli è dirigente provinciale della Fabi di Reggio Emilia. Oliviero David (accanto) e Renato Carlo Bianchi (sopra a sinistra) sono dirigenti provinciali della Fabi di Brescia*

Carlo di Brescia; Oliviero David, anche lui dirigente provinciale della Fabi di Brescia, proveniente da Fineco Leasing, dove ha maturato la sua esperienza sindacale in anni di attività, e di Fabrizio Casoli, dirigente provinciale della Fabi di Reggio Emilia sin dal 1994.

In Bipop-Carire, più volte è stato necessario l'intervento del sindacato per risolvere situazioni di disagio e di pericolo nelle filiali, causate dal malfunzionamento dei servizi igienici, dai problemi legati al microclima, o dovuti al distacco di calcinacci e infiltrazioni d'acqua dalle coperture degli immobili, spesso ancora con rivestimenti in Eternit o altro materiale pericoloso, costringendo l'azienda a rimuoverlo e smaltirlo correttamente.

Ora, l'esperienza, le capacità e la professionalità di questi colleghi saranno specificatamente orientate alla prevenzione dei rischi ed alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

La loro elezione rafforzerà il potere delle OO.SS., quindi dei lavoratori stessi, nei confronti dell'azienda, che presto sarà incorporata in Unicredit Banca.

# La denuncia dell'ISTAT: crescono le divisioni in Italia

*Nel suo rapporto 2006, l'Istituto di statistica registra le differenze crescenti tra Nord e Sud del paese. Nel Mezzogiorno il tasso di occupazione tra i giovani da 15 a 24 anni è un terzo di quello del Nord*

**U**n dualismo quasi inattaccabile: è quello che caratterizza ancora l'Italia, spaccata tra Nord e Sud sotto tutti i profili economici e sociali. L'ultimo check-up del paese condotto dall'ISTAT nel Rapporto Annuale 2006 sottolinea con evidenza le differenze che ancora permangono tra il Mezzogiorno e il resto d'Italia. Veri e propri gap che vanno dal tasso di occupazione alla produttività, dal reddito delle famiglie alla presenza di stranieri, e che prevalgono su ogni altro tipo di differenziazione.

Al punto che negli ultimi anni si è verificata una ripresa del flusso migratorio lungo l'asse Sud/Nord.

Secondo la fotografia scattata dall'Istituto di Statistica, il Mezzogiorno registra un tasso di occupazione, tra la popolazione tra i 15 e i 24 anni, pari ad un terzo rispetto al Nord. Dal 35,2% del Nord-est e dal 32,5% del Nord-ovest si passa, infatti, al 17,9% del Sud.

E per la disoccupazione si va dal 13,4% del Nord-ovest e dall'11% del Nord-est al 34,3% del Mezzogiorno.

Tutte differenze che emergono anche guardando al tessuto imprenditoriale. L'ISTAT ha infatti notato tra le imprese italiane quattro macrocategorie, differenziate a seconda della forza produttiva e, allo stesso tempo, ha verificato anche una distribuzione geografica piuttosto uniforme delle tipologie. Una fetta pari al 21% dei 4,2 milioni di



imprese italiane, concentrata soprattutto al Centro-Nord e caratterizzata da dimensioni piuttosto piccole e da attività avanzate nei servizi, ha risultati positivi, superiori alla media sia per produttività che per redditività. Un altro 16% è di grandi dimensioni, opera nell'energia, nella chimica, nella produzione dei mezzi di trasporto, utilizza l'economia di scala e registra una produttività molto al di sopra della media, ma una redditività non

altrettanto significativa.

Un più consistente 29%, dedicato soprattutto al manifatturiero meccanico, sfrutta il basso costo del lavoro per ottenere un'alta redditività da una produttività inferiore. Infine, la fetta più grande, pari a 1,5 milioni di imprese (35%), è invece costituita da imprese deboli che vivono a livello di sussistenza. E la maggioranza, sottolineano ancora all'ISTAT, è proprio concentrata al Sud.

## SCHEDA - IL RAPPORTO ISTAT 2006

### In un anno redditi al palo per 6 italiani su 10

Niente di nuovo sul piano del reddito da un anno all'altro, per 6 italiani su 10. Lo rileva l'ISTAT, che ha confrontato i redditi del 2004 con quelli del 2005. Solo il 10% della popolazione ha registrato un forte cambiamento della propria condizione economica, mentre il 21,6% un miglioramento ed il 21,4% addirittura un peggioramento. Il 14,1% degli italiani dispone di un basso reddito (sia nel 2004 sia nel 2005). Inoltre, il 14,7% delle famiglie arriva con molta difficoltà alla fine del mese ed il 28,9% non può far fronte ad una spesa imprevista di importo modesto come 600 euro. Nel Mezzogiorno, il 5% delle persone non si può permettere un'alimenta-

zione adeguata. Le famiglie povere (povertà relativa) sono 2.585.000 (l'11,1% delle famiglie residenti), per un totale di 7 milioni e mezzo di persone (13,1%). Quasi la metà (1.158.000) ha al suo interno almeno un componente con più di 65 anni. L'ISTAT conferma che le famiglie più disagiate sono quelle dove vivono minori, quelle del Sud (hanno 3/4 del reddito rispetto a quelle del nord) e quelle in cui il capofamiglia è una donna (in media meno 26%) o un pensionato. In Lombardia si ha il reddito medio più alto (32mila euro), in Sicilia quello più basso (21mila). Le famiglie italiane percepiscono in media un reddito di circa 2.750 euro mensili (2004). Metà,

però, ha guadagnato meno di 2.300 euro mensili (1.800 al mese al netto dei fitti).

Dopo una separazione o un divorzio, un individuo su 4 si trova in una condizione di basso reddito. Quasi 12 milioni di famiglie percepiscono uno o più redditi da pensione. Quelle in cui la pensione rappresenta l'unica fonte di reddito sono 2.700.000. Possono contare sulla pensione come unico reddito (quasi 2 mila euro l'anno in meno della media nazionale) il 27,5% delle famiglie nel Mezzogiorno, il 21,2% del Nord e il 19,4% del Centro. Per 21.000 famiglie, la pensione sociale rappresenta l'unica fonte di reddito familiare

# FABI e FNA sempre più vicine è la risposta all'alleanza Abi-Ania

Attualità

L'accelerazione del processo di integrazione nel settore finanziario, induce a politiche e strategie comuni di largo respiro, a tutela dell'autonomia e della peculiarità del mondo assicurativo e bancario. A breve la riunione delle segreterie

Le Segreterie Nazionali della FABI e della FNA valutano molto positivamente il livello di collaborazione che da alcuni decenni caratterizza il rapporto tra i due più importanti sindacati autonomi del settore bancario ed assicurativo.

Il confronto avviato ha già prodotto un elevato livello di condivisione sui più importanti temi di politica sindacale, permettendo una serie di sinergie organizzative di indubbio valore.

Oggi, l'accelerazione del processo di integrazione in atto nel settore finanziario, induce a politiche e strategie comuni di largo respiro, a tutela dell'autonomia e della peculiarità del mondo assicurativo e bancario.

In particolare, l'imminente creazione di una Federazione tra le Associazioni datoriali delle banche (ABI) e delle assicurazioni (ANIA), impone al sindacato autonomo del settore finanziario un'attenta riflessione e l'adozione di adeguate strategie per la tutela dell'autonomia e dell'indipendenza di iniziativa contrattuale e categoriale.

Anche il recente ed inatteso blitz del Governo, che potrebbe estendere la Cassa Integrazione Guadagni al settore finanziario, crea non poche perplessità e preoccupazioni e richiede la decisa e ferma presa di posizione del sindacato di settore.

È inammissibile che il Governo intervenga per decreto su materie che sono affidate alla contrattazione tra le parti sociali, influenzando

pesantemente le prospettive di strumenti già esistenti e funzionanti come il Fondo esuberanti e gravando lo stipendio dei lavoratori di un ulteriore contributo attualmente pari allo 0,30% della retribuzione.

Il sindacato autonomo deve serrare le fila e riconfermare la propria identità valoriale, facendosi strumento che consente il confronto e la sintesi di idee, anche diverse, che hanno consentito ai due settori di mantenere regolamentazioni normative ed economiche all'avanguardia, rispetto a quanto è accaduto in molti altri paesi.

I risultati estremamente positivi, ottenuti dall'azione congiunta di FABI e FNA nei rispettivi settori e la comune vocazione unitaria, incoraggiano livelli più ampi di collaborazione, in grado di affrontare le nuove sfide che il mercato dei servizi finanziari impone e che solo con l'unione di forze simili per storia e cultura è possibile affrontare.

Gli organismi nazionali di FABI e FNA si riuniranno, quindi, per valutare le iniziative da intraprendere, anche a livello decentrato e di gruppo, per sviluppare più ampie e concrete azioni congiunte, da assicurare anche con incontri periodici, su temi di comune interesse, con particolare riguardo alla formazione ed allo studio degli sviluppi, nazionali ed internazionali, del settore della banca-assicurazione e, in generale, della contrattualistica e del mondo del lavoro.

LA SEGRETERIA NAZIONALE FABI  
LA SEGRETERIA NAZIONALE FNA



## ECONOMIA GLOBALE

### Cresce nel mondo l'azionariato ai dipendenti

Cresce in modo esponenziale, nel mondo, il numero di articoli di stampa dedicati alla partecipazione dei lavoratori dipendenti nell'azionariato delle società per cui prestano la propria opera: nel solo mese di aprile, a livello globale, sono comparsi ben 7.560 articoli sull'argomento.

Ecco di seguito alcune tra le segnalazioni più rilevanti nell'ambito della ricerca effettuata dall'EFES (European Federation of Employee Share Ownership), organizzazione che si occupa a livello europeo della promozione dell'azionariato diffuso tra i dipendenti.

**Gran Bretagna:** due fondi pensione conferiscono 4 milioni di sterline a Baxi Partnership Trust per finanziare il suo programma di acquisto di imprese da parte dei dipendenti (employee buyouts).

**India:** il nuovo piano di stock options (ESOP) presso RIL coinvolge più di 18.000 dipendenti, il maggior ESOP attivato in India nel settore gas/petrolio. Tata Tea occupa 30.000 persone nelle sue piantagioni di tè dell'India settentrionale; il gruppo Tata trasferirà progressivamente l'azionariato della nuova società ai dipendenti.

**Giamaica:** il sindacato della società dei servizi pubblici National Workers Union insiste per ottenere la strutturazione di un piano di azionariato dei dipendenti prima della prossima privatizzazione.

**Belgio:** l'azionariato dei dipendenti in Belgio arranca. Le imprese che aprono il loro capitale sono rare...

**Sudafrica:** il sindacato Solidarietà si rammarica di non essere stato coinvolto nella costruzione del piano di azionariato di Lafarge.

**Francia:** fusioni ed acquisizioni si moltiplicano nei grandi gruppi. In Eiffage l'azionariato dei dipendenti, con il suo 22,4 per cento, è un elemento chiave per l'offerta della spagnola Sacyr. La nuova legge del 30 dicembre 2006 comincia a produrre degli effetti. France Telecom lancia un grande piano di azionariato dei dipendenti, offrendo azioni gratuite ai 104.000 dipendenti del gruppo. Nuovo piano anche per BNP Paribas. Forte sviluppo del risparmio salariale nel 2006: +19%, coinvolge ormai il 60% dei dipendenti del settore privato.

**Austria:** l'azionariato dei dipendenti è nei progetti del nuovo governo.

**Svezia:** terremoto alla Ericsson. Nell'assemblea degli azionisti, alcuni fondi di investimento americani hanno votato contro il nuovo piano di azionariato dei dipendenti, approvato tuttavia dagli azionisti svedesi e dai sindacati.

**E in Italia?** Dopo un anno di attesa, i dipendenti/azionisti di BNL sono ancora in attesa del progetto in merito, da parte della controllante BNP Paribas.

## ANDANTE con brio

### Le nuove rappresentanze aziendali

FABI	Banca	Unità produttiva	Dirigente
Varese	Banca Pop. Bergamo	Busto Arsizio	Mario Gallazzi
Varese	Credito Bergamasco	Varese	Giovanni Bosone
Varese	Intesa San Paolo	Azzate	Marco Desiderio Scandroglio
Varese	Intesa San Paolo	Fagnano Olona	Annalisa Macchi
Varese	Intesa San Paolo	Sesto Calende	Franca Casazza
Brescia	Banca Antoniana Pop. Veneta	Brescia	Paola Amadei

# Come creare valore per tutti: così si discute a Terra Futura

*Alla tavola rotonda durante la quarta edizione della mostra-convegno sulla sostenibilità, Enrico Gavarini ha parlato della possibilità di coniugare l'ottica del profitto con un'etica per l'impresa e per quelli che vi lavorano*

La quarta edizione di "Terra Futura", mostra-convegno internazionale delle buone pratiche di sostenibilità, svoltasi a Firenze dal 18 al 20 maggio, ha visto tra i suoi protagonisti la FABI, insieme ad oltre 4.000 enti rappresentati tra associazioni e movimenti no profit, aziende eticamente orientate, enti locali ed istituzioni. Obiettivo dell'evento è, in primo luogo, quello di testimoniare come sia possibile attuare un comportamento etico in ogni ambito, oltre che partecipare alla creazione di prospettive future in tema di lavoro sostenibile, tutela dell'ambiente, energie alternative, cooperazione internazionale, educazione alla pace, tutela dei diritti, finanza etica e commercio equo.

La FABI ha partecipato all'evento con uno stand presidiato da colleghi sindacalisti provenienti da diverse regioni, che hanno fornito consulenze e presentato materiale informativo relativo all'attività del sindacato, attraverso la diffusione della rivista "La Voce dei Bancari" e ad opuscoli dedicati ai temi del TFR, delle pari opportunità, della tutela della lavoratrice madre e del part time.

Durante i tre giorni di attività, si sono susseguiti 100 spazi di animazione e laboratori di buone pratiche e 190 appuntamenti culturali fra convegni, dibattiti e workshop, alla presenza di circa 83.000 visitatori.

Il Segretario Generale della FABI, Enrico Gavarini, è intervenuto alla tavola rotonda sul tema "Mondo della finanza tra regressione predatrice e riforma", argomento di stretta attualità per le grandi fusioni bancarie, gli hedge funds, il ruolo delle Fondazioni. Tra gli oratori, Giuseppe Gallo, Segretario Generale della FIBA-Cisl; Carlo Fratta Pasini, Presidente del Banco Popolare Verona e Novara; Mario Crosta, Direttore Generale Banca Popolare Etica; Massimo Klun, Responsabile Risorse Umane Gruppo Assicurazioni Generali; Leonardo Becchetti, Docente di Economia Politica all'Università di Roma Tor Vergata; Andrea Di



*Giuseppe Gallo, Segretario Generale della FIBA-Cisl, mentre interviene alla tavola rotonda durante Terra Futura (foto in alto). Al dibattito sono intervenuti tra gli altri, Carlo Fratta Pasini, Presidente del Banco Popolare Verona e Novara; Mario Crosta, Direttore Generale Banca Popolare Etica ed Enrico Gavarini (qui accanto insieme a un gruppo della Fabi). A destra lo stand della nostra organizzazione*



Stefano, Direttore della rivista "Valori". Dalla disamina degli argomenti emerge come, nell'ultimo quarto di secolo, viene infine sancita la caduta di quel liberismo assoluto che propone la limitazione dell'inflazione e la creazione di occupazione attraverso la flessibilità, allo scopo di dare nuova spinta ai mercati. Di fatto, quanto avvenuto nei principali paesi emergenti ne testimonia il fallimento. La crisi è tornata protagonista. Aumenta l'instabilità finanziaria ed entra in crisi il sistema. L'impatto ambientale è al collasso. Occorre dunque affrontare una riforma corposa del sistema finanziario, partendo dalla governance. In tal senso, i sindacati del settore credito in Italia hanno già - nel giugno del 2004 - provveduto a stilare un protocollo di intenti con ABI, che sancisce fra gli altri il principio della democrazia economica, con l'impegno a rapportarsi con i vari stakehol-



ders, ed il principio dell'etica di impresa, laddove l'impresa stessa è pensata come strumento utile al raggiungimento di un fine esterno che coinvolga tutto il macrosistema economico.

Secondo Becchetti, è in atto un'alterazione della scala dei valori che non riconosce l'economia come un bene a disposizione dell'individuo e della società, ma che - anzi - riconosce l'unico valore agli azionisti. Nasce dunque l'esigenza di tutelare la biodiversità anche nel mondo bancario (attraverso il credito cooperativo, i fondi etici, l'accesso al credito) e di investire maggiormente in

imprese di mercato che realizzino un obiettivo sociale e che, nel far questo, competano con l'impresa tradizionale, partendo dall'assunto che si può creare valore economico attraverso il valore etico.

“Occorre applicare un po' di sano illuminismo”, afferma il Segretario Generale della FABI Enrico Gavarini citando Platone, ed applicarlo nel tentativo di fermare quel capitalismo sfrenato che, nel settore creditizio italiano, consente agli amministratori delegati ed ai grandi azionisti di scrivere e mutare le regole del gioco e/o gli assetti dei gruppi bancari, dandone informazione sempre a posteriori.

Nell'intero mondo della finanza vi è la necessità di un'etica d'impresa che non sia “contro”, bensì “per” l'impresa, tenuto conto del fatto che le aziende hanno come obiettivo primario quello di produrre utili. Occorre, dunque, che fra etica ed impresa esista un reale equilibrio dato dal rispetto delle regole esterne ed interne, regole chiare e portate a conoscenza degli stakeholders tutti e da tutti rispettate. Ogni azienda sa quello che deve fare per il

raggiungimento degli obiettivi di bilancio, ma come farlo diventa fondamentale. È evidente, infatti, che più il ritorno è a breve e meno si riesce ad operare in maniera etica. Ed il mercato di riferimento lavora sempre più a breve termine. Bisogna, quindi, uscire da questa prospettiva e riuscire veramente a coniugare obiettivi aziendali ed obiettivi di sostenibilità, creando valore per tutti gli stakeholders, attraverso investimenti nella formazione, nello sviluppo, nel confronto con le rappresentanze dei lavoratori.

Crosta fa una riflessione sul riconoscimento del valore, che può essere attribuito solo ad un fattore economico, oppure esteso a più ambiti: in presenza di licenziamenti, sale di fatto il valore delle azioni, ma scende vertiginosamente il valore sociale. Questo meccanismo finisce per divenire lo schema-tipo di un gioco a somma zero, in cui tutti possono essere vincitori o perdenti.

Ma, allora, l'esigenza reale è quella di avere una finanza etica, oppure semplicemente di avere etica nella finanza, tenuto conto che,

comunque, il ruolo della finanza etica non è antagonista dell'efficienza? “Probabilmente è necessario un paradigma di gestione dell'impresa che stabilisca un accordo di breve termine tra azionisti e top management e che porti all'assemblea degli azionisti il tema delle stock option e del long-term incentive, mentre la situazione attuale prevede l'incentivo solo di una parte del personale”, conclude Gallo della FIBA-Cisl. Non vi è, di fatto, equilibrio nella distribuzione a tutti i partecipanti alla creazione di valore all'interno delle aziende.

Di fatto, se da un lato la politica è latitante rispetto ad argomenti chiave quali gli sgravi fiscali all'occupazione e le pensioni per i giovani, il Commercio Equo e Solidale e la Banca Etica operano con professionalità e competenza. Il sindacato si deve collocare al confine tra le istituzioni ed i movimenti spontanei e dialogare con entrambi per arrivare a creare un valore di medio/lungo periodo e dare un “mercato” al valore. Un impegno, questo, che parte da “Terra Futura” e porta ad un futuro migliore sulla Terra.

# Il potere della musica

L'attività musicale, intesa sia come “fare musica” sia – più semplicemente – come “ascoltare musica” è sempre stata una via privilegiata, ma universale, che ha aiutato le persone a dare sfogo alle proprie emozioni, riuscendo ad esprimere sensazioni e stati d'animo.

Solitamente siamo abituati ad associare la musica ai più giovani, ma è molto importante, invece, anche per gli anziani. Innanzitutto, facilita la socializzazione, un aspetto fondamentale nella vita di ognuno, e ancor più importante per un anziano, che spesso si ritrova a trascorrere da solo buona parte della giornata. Suonare in una banda, ballare ad una festa di paese o cantare in compagnia sono semplici esempi di come la musica sia uno strumento che unisce le persone, a tutte le età.

In generale, possiamo affermare che la musica ha la capacità di migliorare la qualità della vita di ogni individuo, intervenendo direttamente sull'umore. Riesce a ridurre condizioni psichiche come l'ansia, la depressione e in particolare l'apatia, che talvolta caratterizzano la vita degli anziani. Il suono stimola emozioni, ricordi e dinamiche motorie che si attivano, rivelando risorse inaspettate che portano la persona non più giovane ad esprimersi attraverso modalità che parevano ormai scomparse.

Inoltre, l'attività musicale riesce a distrarre l'anziano dai suoi problemi fisici e psicologici, stimolandolo a compiere con libertà semplici attività motorie (ballare, suonare, battere le mani). Chiunque può avvicinarsi alla musica. Anche coloro che non l'hanno mai praticata possono partecipare ad attività musicali di gruppo, utilizzando strumenti di facile applicazione come le percussioni (triangolo, maracas, tamburi) o oggetti della quotidianità come barattoli, coperchi,

scatole, ecc...

Cantare, suonare e ascoltare musica in compagnia piuttosto che da soli è fondamentale per scatenare dinamiche di gruppo basate sulla condivisione e sul confronto, che conducono le persone a sentirsi più vive.

Inoltre, la musica stimola una riattivazione non solo delle emozioni, ma anche della memoria in relazione al ricordo di parole, suoni e melodie. A questo proposito, è facile comprendere come una musica conosciuta e legata al passato abbia maggiori probabilità di essere nuovamente vista e condivisa. Molti studi, condotti su soggetti affetti da decadimento cognitivo o da demenza, hanno dimostrato l'utilità della musica per stimolare la memoria e ridurre i problemi comportamentali associati (depressione, aggressività, apatia...). Questo è possibile perché la musica è una via di accesso privilegiata per raggiungere il “cuore” dei malati, che preservano intatte certe abilità musicali, risparmiate dall'evoluzione della malattia. La musica è un linguaggio che comunica dove la parola è compromessa o assente, riuscendo ad entrare in relazione profonda anche con persone gravemente affette da problemi cognitivi.

Sicuramente, esiste un'influenza benefica della musica sulle persone anziane ed è per questo che sarebbe auspicabile dare maggiore spazio ad iniziative che utilizzino i suoni come sostegno per affrontare con più serenità la vita e la malattia.



Questo non significa avere la pretesa di guarire le persone ammalate con la musica, bensì avere la consapevolezza di poterne migliorare le condizioni generali.

La musica da sola non fa miracoli, ma se associata a cure adeguate può sicuramente aiutare a vivere meglio.

# Fondo di previdenza BCC, occorre più collegialità nella gestione

*I rappresentanti delle organizzazioni sindacali hanno incontrato la delegazione di Federcasse per decidere l'adeguamento della governance del fondo. Interverrà la Covip per trovare un'intesa*

**L**e Organizzazioni Sindacali si sono incontrate con la delegazione di Federcasse per discutere l'adeguamento dello Statuto del Fondo di Previdenza a quanto disposto in materia dalla legge e dal regolamento della Covip (Commissione di Vigilanza dei Fondi di Previdenza).

L'incontro, che è stato preceduto da una serie di confronti tra i rappresentanti di Federcasse e le Organizzazioni Sindacali nazionali, si prefiggeva di trovare una positiva conclusione all'intera vicenda.

Così non è stato. Nonostante alcune aperture da parte della delegazione Federcasse a fronte delle richieste sindacali, permangono



due importanti ostacoli da superare, relativamente alla governance del Fondo Pensione Nazionale: l'alternanza nella carica di Presidente e l'individuazione, condivisa dalle parti, per la nomina del Direttore del Fondo (norme previste nello "Statuto-tipo" del 30/10/2006 emanato dalla Covip).

Come, peraltro, da noi ampiamente divulgato anche in occasione del rinnovo delle cariche del Fondo avvenute il 14/12/2006,



*Il presidente di Federcasse, Alessandro Azzi, e, sopra, la sede romana della Covip, la commissione di vigilanza sulla gestione dei fondi pensione*

tra gli obiettivi da realizzare vi erano una maggiore efficacia nelle regole democratiche del governo del Fondo (introduzione dell'assemblea dei delegati e del responsabile del Fondo, della massima trasparenza nella gestione del Fondo, in linea con quanto previsto dalla normativa in materia e la necessità di interpretare compiutamente gli interessi degli iscritti che sono le lavoratrici ed i lavoratori delle Banche di Credito Cooperativo).

Federcasse non ha ritenuto di accogliere le nostre richieste, reiterando la pretesa di una gestione unilaterale del Fondo, non ravvisando la necessità di un cambiamento rispetto ad una tradizione che dura da vent'anni. Di fronte alle nostre sollecitazioni volte all'accoglimento delle indicazioni della Covip, che vanno nel senso di una condivisa gestione paritetica, Federcasse ha ribadito la sua indisponibilità, rassegnando la necessità di un confronto con i loro Organi statutari.

Data la necessità di pervenire, entro tempi brevissimi, alla definizione del nuovo statuto del Fondo per consentirne l'operatività, anche a seguito dei recenti provvedimenti legislativi in merito alla destinazione del

trattamento di fine rapporto, abbiamo ravvisato l'urgenza di intrattenere l'avv. Azzi per fissare un incontro atto a verificare i margini del negoziato e stabilire le eventuali azioni da intraprendere.

Le OO.SS. nazionali hanno altresì richiesto alla Covip un incontro, per acquisire un parere oggettivo e di indirizzo in ordine all'applicazione delle disposizioni previste dalle leggi e dai regolamenti della previdenza complementare (Legge 252 e regolamenti Covip).

Ci auguriamo che, in occasione dell'incontro con la Presidenza Federcasse – che avverrà dopo aver acquisito il parere Covip – sia possibile trovare un'intesa che davvero sappia coniugare la tanto sbandierata responsabilità sociale dell'impresa con gli interessi di uno dei principali stakeholder, vale a dire i dipendenti.

La fermezza delle OO.SS. nella trattativa per il perseguimento degli obiettivi di pari dignità, conferma la forte convinzione del valore e dell'importanza del Fondo Pensione Nazionale, verso cui è stato interesse dei lavoratori del movimento di Credito Cooperativo scegliere di destinare il TFR in maturazione.

# Nel gruppo del Credito Valtellinese Fabi guida il Fondo Pensioni

*Giuseppe Riva e Roberto Boninsegni sono stati eletti Vice Presidente del Consiglio e Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti*

**G**ia al lavoro sin dallo scorso 13 marzo, il rinnovato Consiglio di Amministrazione del Fondo Pensione, dopo le elezioni che hanno visto una grande vittoria dei candidati della FABI. Nelle votazioni per l'Assemblea dei delegati, per il Consiglio di Amministrazione, nonché per il Collegio dei Revisori, i rappresentanti della FABI hanno ottenuto un largo consenso, che dev'essere letto come un riconoscimento delle loro competenze e professionalità e come un'attestazione di fiducia per le persone e per il nostro sindacato. Tutti gli eletti hanno assicurato che ricambie-

ranno stima e fiducia sia col massimo impegno personale, sia con una politica amministrativa improntata ad una trasparente, sana e prudente gestione del Fondo, nell'esclusivo interesse di tutti gli aderenti. Ci preme altresì sottolineare il rilevante ruolo riconosciuto a due uomini FABI, Giuseppe Riva e Roberto Boninsegni, che sono stati eletti rispettivamente Vice Presidente del Consiglio e Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti. A loro e a tutti i componenti gli organismi statuari vanno le sincere congratulazioni ed i migliori auguri di un proficuo lavoro da parte della Redazione e della Federazione tutta.

## SCHEDA

### **Gli eletti FABI negli organismi statuari del Fondo**

#### **ASSEMBLEA DEI DELEGATI:**

*Gala Claudio, Meroni Viviana, Piccinali Mauro, Pieghetti Giovanni, Pozzoni Adriano, Sammarone Giorgio e Stella Alberto*

#### **CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE:**

*Riva Giuseppe e Martignoni Adriano*

#### **COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI:**

*Boninsegni Roberto*

## Globalizzazione del lavoro, effetti negativi nei paesi più sviluppati

**L'**integrazione sempre più spinta del commercio mondiale ha rivoluzionato i nostri tempi. Questo fenomeno da economico è diventato volano di cambiamento sociale, politico, tecnologico, culturale. Beni e servizi hanno ormai come mercato il pianeta. E così, naturalmente, anche il lavoro. Secondo i calcoli del fondo monetario internazionale, negli ultimi venti anni la disponibilità mondiale di manodopera è più che quadruplicata. Non solo: entro il 2050 potrebbe raddoppiare ulteriormente.

Una crescita vertiginosa, alimentata dall'integrazione di Cina, India e delle nazioni dell'Est europeo. Nel mondo sviluppato, l'arrivo sul mercato di lavoratori dei paesi emergenti da un lato ha fatto salire la produttività, abbassato i costi di produzione e rialzato i compensi reali, ma dall'altro ha provocato, proprio in questi venti anni, una contrazione degli occupati pari al 7 per cento.

Nelle aree emergenti del mondo, invece, il grande fenomeno è stata la rapidissima crescita dei salari. Secondo gli economisti di Washington, la delocalizzazione – cioè lo spostamento di lavorazioni dai paesi sviluppati ad altre aree del mondo – rappresenta solo il cinque per cento della produzione lorda del-



l'economia occidentale. Comunque, quello della globalizzazione del lavoro è un fenomeno ancora in corso. È un cambiamento, dice il Fondo monetario, che va incoraggiato, ma di fronte al quale servono anche adeguate reti di protezione sociale per i lavoratori durante

le fasi di aggiustamento. Insomma, la sfida per la crescita economica ha molti benefici, ma anche dei costi: se i benefici sembrano prevalenti, non bisogna dimenticare i milioni di individui sul cui destino personale pesano i costi del progresso.

## Domanda

(...) Un cliente ha verbalmente disconosciuto un prelievamento di € 50.000,00 da me effettuato nel 2004 (...). Il Direttore fece una relazione sull'accaduto e motivò il fatto con l'ennesima malversazione del collega che operava al mio fianco e che era stato per questo licenziato (...). A maggio 2007 si sono presentati in Filiale alcuni ispettori convocandomi ad un colloquio (dopo l'orario di lavoro) per le ore 13.30, nel quale mi hanno sottoposto un verbale da sottoscrivere così com'era, dicendomi che eventuali obiezioni potevano essere effettuate in seguito. L'interrogatorio è proseguito senza sosta fino alle ore 15.30, dopo una giornata di lavoro senza né bere e mangiare e nonostante avessi fatto subito presente di dover uscire alle ore 14.30 per andare a prendere i bambini, pur se disponibile a tornare tenendoli con me, in quanto sono a part-time e non ho nessuno che può tenerli. È stato corretto minimizzare l'incontro, facendomi arrivare sprovveduta e impreparata all'interrogatorio? Quali sanzioni mi dovrò aspettare?

Lettera firmata

## Risposta

Il quesito posto è di estremo interesse, in quanto solleva il sipario sulle desolanti modalità operative di alcuni componenti degli uffici ispettivi che, in dispregio delle più elementari regole di correttezza e di trasparenza, tentano di procurarsi dichiarazioni (e/o confessioni) non sempre veritiere e spontanee dai lavoratori prima di aprire dei formali procedimenti disciplinari a carico dei suddetti. Il problema, in estrema sintesi, è il seguente. La Banca, per acquisire informazioni circa la commissione di un illecito disciplinare, opera all'esterno della procedura codificata ex lege, (art. 7, legge n. 300 del 1970), procedura che garantirebbe al lavoratore di conoscere compiutamente l'oggetto dell'indagine, di ponderare le proprie risposte su quanto contestato e, soprattutto, di giustificarsi per iscritto con la consulenza di un avvocato ed oralmente con l'assistenza di un sindacalista. E ciò per quali ragioni? Probabilmente – secondo la versione datoriale – perché la contestazione dell'addebito (che per legge deve

# Doveri e limiti della banca nelle indagini ispettive

*Il dipendente coinvolto chieda sempre l'assistenza del legale*

di Sofia Cecconi

Consulente legale Fabi nazionale

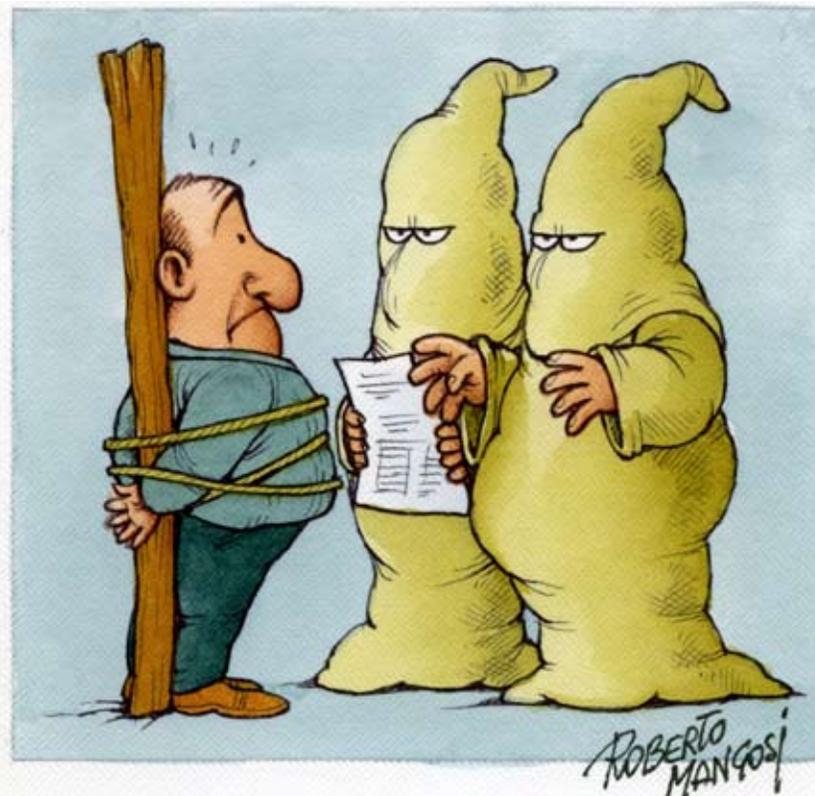


essere specifica e concreta) richiede un'indagine preventiva presso gli addetti (Trib. Roma, 24-09-1988), indagine – secondo alcuni – da condurre senza preavviso e di nascosto, per evitare che gli autori dell'illecito possano distruggere e/o "inquinare" eventuali prove a loro carico.

Tale spiegazione, tuttavia, non è minimamente condivisibile, in quanto l'attività bancaria viene prevalentemente svolta attraverso il supporto informatico, per cui

assai spesso è possibile per tabulari condurre un'indagine accurata sulla vicenda. Alla contestazione, inoltre, può essere accompagnato il provvedimento cautelare della sospensione dal servizio del soggetto coinvolto.

Al lavoratore, dunque, ben può essere chiesto attraverso il procedimento disciplinare di cui all'art. 7 la spiegazione dell'eventuale inadempimento; pertanto, se in alternativa a questo viene condotta l'ispezione extra ordinem, l'unico



## Fac simile richiesta pareri legali

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

Data .....

Il/La sig./sig.ra ....., iscritto/a alla FABÌ (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.*

motivo plausibile è che la banca spera in quel modo di ottenere una confessione e/o dichiarazione non ponderata che possa costituire un solido appiglio per la futura ed inesorabile sanzione.

La giurisprudenza, sul punto, non è concorde. Se talvolta i giudici affermano che, in sede di indagini preliminari, il datore di lavoro che

riceva la spontanea confessione da parte del lavoratore non viola l'art. 7, l. 20 maggio 1970, n. 300 (Cass., 10-01-1990, n. 23) e che, addirittura, la spontanea confessione da parte del lavoratore agli ispettori ha la stessa efficacia di prova legale (v. ad esempio Trib. Roma, 14-06-1997), talaltra le decisioni giudiziali hanno riconosciuto l'invalidità delle predette indagini volte, con l'audizione del lavoratore, a provocarne la confessione (così Trib. Napoli, 22-01-1992).

Per rispondere al quesito posto, le modalità operative adottate dall'azienda non paiono conformi alla disciplina di legge (art. 7 legge n. 300 del 1970) e/o ai canoni generali di correttezza e buona fede (artt. 1175 – 1375 c.c.); sul versante sanzionatorio, purtroppo, non è possibile fare previsioni, così come richiesto dalla lavoratrice, visto che non si conosce il contenuto delle dichiarazioni rese nell'ambito dell'incontro con gli ispettori.

A livello generale, comunque, si suggerisce ai lavoratori – in caso di un loro sventurato coinvolgimento in indagini ispettive – di chiedere l'assistenza del proprio legale di fiducia e/o del rappresentante sindacale per rendere eventuali dichiarazioni, resistendo – se del caso – alla tentazione di cedere al "canto delle sirene" su probabili, ma non certe, garanzie di benevolenza.

## Novità giurisprudenziali

# Il coniuge di un disabile ha diritto al congedo per assistenza

La Corte Costituzionale, con l'importante sentenza che si segnala qui a fianco, ha esteso anche al coniuge convivente il diritto a fruire del congedo biennale retribuito, modificando così l'art. 42, 5° comma del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, che prima prevedeva tale possibilità solo per i genitori o, in caso di loro scomparsa o inabilità, per i fratelli o sorelle del disabile.

La norma censurata – ha affermato la Corte suprema – realizza un inammissibile impedimento all'effettività

dell'assistenza e dell'integrazione del disabile nell'ambito del nucleo familiare; essa, infatti, esclude attualmente dal novero dei beneficiari del congedo



straordinario retribuito il coniuge, pur essendo questi, sulla base del vincolo matrimoniale ed in conformità dell'ordinamento giuridico vigente, tenuto al primo posto (art. 433 cod. civ.) all'adempimento degli obblighi di assistenza morale e materiale del proprio consorte, obblighi che l'ordinamento fa derivare dal matrimonio.

Ciò implica un trattamento deteriore del coniuge del disabile, rispetto ai componenti della famiglia di origine, nonché un grave pregiudizio per la salute dello stesso, la cui realizzazione è assicurata anche attraverso il sostegno economico della famiglia che lo assiste.

## La sentenza

Corte Costituzionale,  
8 maggio 2007, n. 158

È costituzionalmente illegittimo l'art. 42, comma 5, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità), nella parte in cui non prevede, in via prioritaria rispetto agli altri congiunti indicati dalla norma, anche per il coniuge convivente con «soggetto con handicap in situazione di gravità», il diritto a fruire del congedo ivi indicato.

# “Custodire i grandi Valori”

Gianfranco Steffani eletto presidente della FABI

## di Lodovico Antonini

Incontriamo Gianfranco Steffani, dopo il suo richiamo “in servizio”: i Componenti del Comitato Direttivo Centrale, infatti, l'hanno posto sullo scranno più alto, quello di Presidente. Lui si schermisce e sottolinea che ha accettato “per spirito di servizio, non certo per ambizione” e rimarca con forza che il suo compito è istituzionale, non avendo poteri esecutivi d'alcun genere. “Voglio dare il mio contributo per garantire custodire i grandi Valori del sindacato, che dev'essere sempre luogo di confronto, di dibattito, di libertà, nel rispetto della centralità dell'uomo”. L'accoglienza che i dirigenti della FABI gli hanno riservato è stata molto calorosa, come quella che si riserva ad un grande amico, che non si vede da tempo. “Non ero in mezzo a voi, ma vi avevo sempre nel cuore, insieme con i ricordi di una vita spesa per questo sindacato e per il progresso dei lavoratori bancari. Ora sono tornato in pista e voglio correre con voi”.

## Come vedi il tuo ritorno?

Il “ritorno alle armi” mi ha dato una grande emozione ed una grande gioia. Mi sono sempre impegnato, in tutto quello che facevo, con grande passione. Ho dato tutto quello che potevo ed ho ricevuto in cambio moltissimo: qui alla FABI ho trascorso gli anni migliori della mia vita. Ora voglio far tutto ciò che posso per questo grande sindacato.

## Qual è il significato politico della tua elezione?

Credo si sia voluto ridare vigore alla grande

tradizione di libertà e di democrazia della FABI, soprattutto per quanto concerne il dibattito interno. Per quanto riguarda i rapporti esterni, la mia persona coincide perfettamente con l'idea vincente di unità sindacale, che ho praticato sempre nei fatti e nei comportamenti concreti, pur nella salvaguardia delle peculiarità e della storia di ciascuno. Nel rispetto dei ruoli, mi adopererò perché l'unità sia un valore non di facciata, ma un mezzo ed un obiettivo irrinunciabili nell'agire sindacale.

## Che cosa ci dici del momento politico-sindacale?

Non dico niente di nuovo, sottolineando le difficoltà oggettive in cui si muove una grande organizzazione sindacale, che deve fare i conti con la transizione permanente che scuote da tempo il settore del credito, nel quadro di una globalizzazione entro la quale sembrano prevalere sempre le ragioni dell'economia e del capitale su quelle della politica, intesa nel suo significato più alto di servizio alla comunità e, quindi, alle persone. Credo che il sindacato debba battersi non per opporsi al progresso – sarebbe stupido ed inutile – ma per governare il cambiamento, avendo come obiettivo primario la difesa dell'uomo e la centralità del lavoro. Ho lasciato una FABI forte, propulsiva, ben organizzata. La ritrovo con le stesse caratteristiche, ma forse un po' preoccupata. Per questo, voglio contribuire a ridare la carica a chi teme di non farcela di

fronte alle difficoltà. E la carica non può venire che dai grandi ideali, quelli che non seguono le mode ed i tempi.

## Pensi di fare qualcosa di concreto?

Sicuramente non voglio limitarmi ad un ruolo notarile. C'è la necessità del massimo rispetto di ruoli e funzioni ed io non ho alcuna intenzione di uscire dai confini che mi sono assegnati dallo Statuto e dal buon senso.

Sono molto orgoglioso di lavorare per garantire a tutti, dal dirigente nazionale sino all'iscritto della più remota unità produttiva, la massima libertà di dire ciò che pensa, il diritto di partecipare e di contare, il diritto di far parte di un sindacato davvero autonomo dai poteri forti e dai partiti.

Infine, non mi stancherò mai di ricordare che i grandi Valori non possono mai dirsi acquisiti una volta per sempre: devono essere nutriti, coltivati, difesi senza timore giorno per giorno.

Per questo occorre vigilare sempre. In questo senso, io farò la mia parte sino in fondo.



Gianfranco Steffani

# Fabi Pensionati: promuovere il dialogo tra generazioni

*La riduzione dei coefficienti di trasformazione delle pensioni per i lavoratori in servizio va contrastata e favorita, invece, la copertura dei periodi di non occupazione per i giovani e, soprattutto, per i precari*

**a cura dell'Esecutivo Nazionale  
FABI Pensionati**

**S**i è svolta a Roma, presso i locali della Federazione, la riunione dell'Esecutivo di FABI Pensionati ed Esodati, allargata ai referenti regionali, con la partecipazione del Segretario Nazionale di riferimento Valerio Poloni.

Il Segretario Generale Enrico Gavarini ha portato i saluti dell'organizzazione, sottolineando l'importanza del coordinamento FABI Pensionati ed Esodati. Ha poi riferito in merito alla trattativa in corso con l'ABI per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro.

La relazione, svolta dal Coordinatore Carlo Franchin, ha evidenziato come il "pianeta anziani" sia profondamente cambiato negli ultimi anni, caratterizzato dalla presenza di

giorno, di promuovere confronti mirati con la società e con le istituzioni, alla ricerca di modelli di vita capaci di riconoscere la nuova realtà dell'anziano a cominciare dalla difesa del valore delle pensioni, attraverso il recupero integrale dell'inflazione legata all'aumento del costo della vita.

Per consentire ai futuri pensionati adeguati livello di reddito, va contrastata la tendenza alla riduzione dei coefficienti di trasformazione delle pensioni per i lavoratori in servizio e va, invece, favorita la copertura dei periodi di non occupazione per i giovani e per i precari.

Sono stati individuati tre filoni di confronto:

come utilizzare la grande riserva di esperienza per costruire incontro e dialogo fra le diverse generazioni;

come contrastare un modello sociale che vuole "rottamare i nuovi giovani",

secondo i canoni di una società "economicista", che assegna un ruolo positivo solo a chi produce e considera i pensionati un costo;

come reintegrare l'età matura e anziana in un flusso di collaborazione sociale.

La relazione ha poi auspicato che tutta la FABI continui nel suo impegno di promozione della crescita della cultura del rispetto della persona e della realizzazione di un'ar-

moniosa integrazione tra lavoratori attivi e pensionati.

Il Segretario Nazionale Valerio Poloni ha affermato che la FABI, pur consapevole delle proprie dimensioni, deve esprimere con forza le proprie idee sul "pianeta sociale" non solo dibattendolo al proprio interno, ma acquisendo ampia visibilità anche all'esterno.

A tale scopo, ha auspicato un convegno nazionale su tali argomenti, preceduto da un percorso che impegni tutte le strutture della FABI, attraverso assemblee regionali che coinvolgano tutti i SAB.

Importanza fondamentale è stata data alla comunicazione e alla produzione di documenti.

È stata costituita una Commissione, composta dai colleghi Antonio Carcano di Varese, Adele Reali di Roma, Mario Marchione di Trieste, che lavorerà in stretto contatto con il Coordinatore Carlo Franchin.

Vivace ed interessante è stata la partecipazione dei Referenti Regionali, con interventi propositivi e di condivisione.

Già dai prossimi giorni saranno calendarizzate le Assemblee regionali, che dovranno vedere tutti i SAB impegnati a favorire la partecipazione dei propri rappresentanti.

## La Fabi propone

### **PENSIONI DI INVALIDITÀ: NO AL DIVIETO DI CUMULABILITÀ TRA INAIL E INPS**

La proposta di rendere la pensione di invalidità, conseguente ad infortuni sul lavoro, cumulabile con la rendita vitalizia liquidata dall'INAIL a norma del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, è ormai in discussione alla Commissione Lavoro della Camera dei Deputati. Attualmente, l'art. 1 della legge n°335/95, sulla riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare, ha stabilito il divieto di cumulo tra le pensioni di inabilità, di reversibilità o l'assegno ordinario a carico dell'INPS e la rendita vitalizia liquidata dall'INAIL per lo stesso evento invalidante, fino a concorrenza con la rendita stessa.

Nonostante l'art. 73 della legge 388/00 (finanziaria 2001) abbia escluso la cumulabilità tra la rendita INAIL e il trattamento pensionistico di reversibilità a carico dell'assicurazione generale obbligatoria, si vuole superare questo divieto.



un "popolo dai capelli grigi" composto di persone informate, attive, che non sentono il proprio invecchiamento, che rivendicano una buona qualità di vita individuale, messa in discussione dagli insufficienti investimenti sul fronte della previdenza, della sanità e dell'assistenza.

Si inserisce qui uno dei compiti del sindacato, quello di approfondire e dibattere quanto sta emergendo dalla realtà di ogni

# Casali spumeggianti

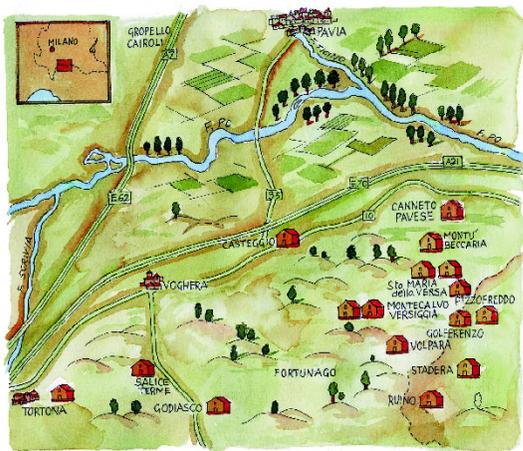
Tra Lombardia e Liguria, da Santa Maria della Versa a Salice Terme, si dipana un itinerario enogastronomico da veri intenditori: a tre quarti d'ora d'auto da Milano e ad altrettanti dalla Riviera



DI LAURETTA COZ  
FOTO DI MARCO PAGANI

Sulla strada che sale dolcemente, immersa nei vigneti che si estendono a perdita d'occhio, si capisce subito di essere a Santa Maria della Versa, perché al primo rondò troneggia la sagoma di ferro di una bottiglia di spumante alta cinque metri. È il segnale che questa è la zona di produzione dello spumante di qualità dell'Oltrepò Pavese, ma anche dei rossi Bonarda, Buttafuoco, Sangue di Giuda e Barbacarlo. A pochi chilometri, il comune di Soriasco che vanta antiche origini (fu donato al Monastero di Bobbio dagli imperatori Lotario e Berengario intorno all'890); e lì vicino il Castello di Luzzano ospita un'azienda agricola formata da un piccolo paese al centro di una collina tutta a vigneto.

Il borgo è formato dal castello d'origine romana, dalla chiesa neoclassica e dalla locanda del '700 (prezzo da 95 euro, [www.castelloluzzano.it](http://www.castelloluzzano.it), tel. 0523/863277). L'Azienda Vercesi del Castellazzo ha a Montù Beccaria 20 ettari di vigneto dove produce due rossi (Bonarda e Fatila) da gustare con le ricette del luogo ([www.vercesidelcastellazzo.it](http://www.vercesidelcastellazzo.it), tel. 0385/60067). Ai più sportivi si consiglia un pernottamento nell'agriturismo Le Stagioni del Borgo (prezzo: 70 euro; [www.lestagionidelborgo.it](http://www.lestagionidelborgo.it), tel. 0131/861035), in frazione Canevino nel cuore della Val Versa, con all'interno un allevamento di cavalli di razza Quarter Horse, addestrati al reining: disciplina che riprende i movimenti dei cavalli dei ranch quando



radunano le mandrie. A Montecalvo Versiggia, vale la sosta il ristorante Sasseo (un antico casale del '700) con lo chef Silvano Vazzulli, dove gustare i sapori del territorio, nel menù di stagione: la Culaccia di Zibello con cestino di crescenza tartufata e L'Oca alle due cotture, il petto rosa con salsa alle erbe e la coscia in confit (prezzo da 35 euro, [www.sasseo.com](http://www.sasseo.com), tel. 0385/278563). Nella zona si può fare una passeggiata nella Riserva naturale del Monte Alpe dove si accede solo a piedi lungo il percorso segnalato; per una guida naturalistica, l'Azienda Regionale

Un antico complesso in pietra nelle vicinanze di Salice Terme, e, sotto, il ristorante nel borgo del castello di Luzzano. La selezione delle tappe segnalate nell'itinerario è a cura di Case & Country, il mensile di Class Editori

Foreste (tel. 02/67652307). Il periodo migliore, oltre all'autunno, è a giugno per la splendida fioritura, dal giallo del maggiociondolo al rosa del giglio martagone. Da Ruino, pochi chilometri e si giunge a Zavattarello, uno dei borghi d'Italia più belli, dove il paesaggio è dominato dal castello. Sono trascorsi più di 600 anni da quando il condottiero veronese Jacopo Dal Verme salì per la prima volta in quello che era considerato un vero nido d'aquile. Da allora, forse, l'eredità di due fantasmi: un menestrello rinascimentale e Pietro Dal Verme, avvelenato dalla moglie Chiara Sforza. Non ci sono storie di fantasmi nel Castello di Stefanago (XV secolo), dove pernottare in romantiche suite, ma una leggenda: che il castello sorgesse in tre notti come per incanto (prezzo: 120 euro; [www.castellodistefanago.it](http://www.castellodistefanago.it), tel. 0383/875227).

A pochi chilometri, vale la pena un percorso termale a Salice Terme; la fonte è ricca di acqua sulfurea e sal-sobromojodica (ha attività antinfiammatoria), per trattamenti riabilitativi ([www.termedisalice.it](http://www.termedisalice.it)).

guide

## Ristoranti di campagna

"Se vivere in campagna è un sogno che non tutti possono realizzare, è tuttavia possibile, anzi auspicabile, godere almeno per un po', delle meravigliose sensazioni che il verde ci può dare. In ogni stagione dovremmo riservarci qualche momento per vivere questa dimensione più vera e sana. E nell'esplorare territori arcadici, i ristoranti di campagna saranno la nostra guida. Grazie a una ricerca meticolosa e avveduta, i ristoranti di campagna sono spesso i conservatori dei prodotti, ricchi e genuini, che meglio esprimono la vocazione di un determinato territorio. Ancora più spesso sanno usare questi prodotti come stimolo, come opportunità per intraprendere una ricerca, un percorso del gusto a tutto tondo."

dalla prefazione di Antonio Piccinardi che ha curato la guida in vendita con il mensile Case & Country



# VIVE LA FRANCE con Fabi Camper Club

*Il viaggio prevede la partenza il 20 luglio e il ritorno il 26 agosto*

**A**nche per quest'anno il FABI Camper Club propone una lunga vacanza itinerante: il 2007 sarà la volta della Francia. Il viaggio che – proprio in considerazione delle dimensioni fisiche del territorio e del suo grande interesse culturale e paesaggistico – si articolerà sulle cinque settimane (da venerdì 20 luglio, per evitare il flusso automobilistico del week-end, con rientro domenica 26 agosto), costituirà una preziosa occasione per conoscere i mille risvolti tipici della realtà francese contemporanea.



L'itinerario, in fase di avanzata elaborazione, toccherà un gran numero di regioni, cercando di inserire le mete più significative: sicuramente faremo tappa – ogni volta che ciò sarà possibile – in tutti quei luoghi "magici" che hanno reso famose le attrattive di questo fantastico territorio. Naturalmente, in considerazione del lungo tour previ-



sto, occorrerà che i veicoli partecipanti siano stati curati sotto l'aspetto tecnico e della manutenzione: un bel check-up completo del nostro mezzo costituirà il primo elemento di tranquillità per tutti noi! In linea di massima, e solo per fornire una prima indicazione, durante le tappe di trasferimento si potrà guidare anche per parecchie ore consecutive, mentre nelle giornate "normali" si farà in modo di limitare gli spostamenti giornalieri, tenendo sempre in considerazione il tempo necessario per la visita e l'approfondimento di quanto previsto

dal programma. Per quanto riguarda poi il consumo dei pasti, gli stessi saranno necessariamente a bordo del veicolo in tutte le occasioni nelle quali saremo in viaggio. Inutile sottolineare quanto sarà importante, per la corretta gestione dei tempi tecnici del viaggio, che tutti gli

equipaggi si attengano al rispetto del programma giornaliero che, proprio per la sua complessità logistica, non potrà contemplare varianti di sorta. Sarà opportuno che ciascun equipaggio partecipante si senta "parte attiva" del progetto.

#### CONTATTI

In considerazione di quanto su esposto – e per consentire la migliore pianificazione del viaggio stesso – invitiamo tutti gli interessati a contattare quanto prima il Presidente del FABI Camper Club, Salvatore Braccialarghe del SAB di Genova, direttamente al numero telefonico 392 7073795.



Segnalibro

## Sindacato e democrazia

Merita grande apprezzamento questo importante libro, *Mario Romani. Il sindacalismo libero e la società democratica*, curato dal prof. Andrea Ciampani, con prefazione del segretario confederale della Cisl Raffaele Bonanni, (Edizioni Lavoro, Roma, 2007), sul fondamentale pensiero sindacale del prof. Mario Romani. Il libro, infatti, è una occasione di riflessione critica non solo sui basilari contributi di Romani all'esperienza sindacale italiana, ma anche sul senso e sulle prospettive dell'organizzazione sindacale in una società libera.

Non a caso, come ricorda Raffaele Bonanni nella sua Presentazione, "l'organizzazione sindacale nasce dal primato della persona e della sua autonoma determinazione a unirsi agli altri per causa comune" (p. 9) ed è merito di Romani avere posto tale criterio costitutivo alla base dell'idea stessa della Cisl e dei suoi fondatori.

In questo contesto, come ricorda il prof. Mario Grandi nel suo importante contributo (Stato democratico e azione sindacale: l'autonomia dell'azione collettiva, p. 51 ss.), confrontandosi "sul tema dei rapporti tra ordinamento legislativo e sindacato, tema considerato nevralgico nella cultura giuridica del dopoguerra, non solo per ossequio a una direttiva costituzionale (art. 39), ma per suggestione anche di residue eredità del precedente ordinamento, la posizione di Romani fu sempre di netto rifiuto di soluzioni «legalistiche», miranti a semplificare la complessità del divenire sociale e a cristallizzarlo in formule di «sistemazione» giuridica".

Così, come messo in luce in modo eccellente, una concezione liberale dell'attività e dell'organizzazione sindacale è rimasta da allora presente nel dibattito contemporaneo, anche grazie alle indicazioni di Romani, che continuano a mantenere piena attualità, in particolare a proposito della costitutiva idea del sindacato "come spontaneo fatto associativo".

AVVISO ai naviganti di Bruno Pastorelli



### Energie rinnovabili

<http://www.casarinnoabile.it/home-energia.htm>

Da qualche tempo si sente parlare sempre più insistentemente delle fonti di energia rinnovabile. Ne parlano i media, la finanziaria 2007 stanziando degli incentivi per coloro che installano pannelli solari per la produzione di energia, alcune banche si sono già attrezzate per concedere prestiti agevolati per lo stesso motivo, i gestori dei servizi elettrici, si impegnano ad acquistare ad un prezzo interessante tutta l'energia prodotta con tali pannelli. Il Ministero dell'Ambiente e dello Sviluppo Economico ha aperto un sito all'uopo (<http://www.casarinnoabile.it/home-energia.htm>), non c'è giorno che sui quotidiani non vi sia un articolo che parli di questo. L'Enel, sul proprio portale ha dedicato una sezione a tutto ciò, e così anche una miriade di società specializzate si propongono per consulenze, preventivi, installazioni ecc..

Visto il crescente interesse sull'argomento, un po' per soddisfare la curiosità, un po' per la voglia di sapere, mi sono messo a girare per il Web alla ricerca di notizie e documentazione sull'argomento. Inutile dire che ho trovato di tutto, ma le notizie e la documentazione più esauriente l'ho reperita, inutile dirlo, sulla libera enciclopedia Wikipedia ([http://it.wikipedia.org/wiki/Energia\\_rinnovabile](http://it.wikipedia.org/wiki/Energia_rinnovabile)). Per tutti coloro che per vari motivi non possono accedere al sito Wikipedia, riporto di seguito quanto descritto alla voce "Energie rinnovabili": "Tecnica-

mente vengono dette energie rinnovabili (o anche fonti di energia rinnovabile) quelle fonti di energia ricavate da fonti che per loro caratteristica intrinseca si rigenerano o non sono "esauribili" nella scala dei tempi "umani" ...". Secondo la normativa di riferimento italiana, vengono considerate "rinnovabili": «...il sole, il vento, le risorse idriche, le risorse geotermiche, le maree, il moto ondoso e la trasformazione in energia elettrica dei prodotti vegetali o dei rifiuti organici e inorganici.»

Rientrerebbero in questo campo dunque: Energia idroelettrica, energia mareomotrice, energia del moto ondoso, energia talassotermica, Energia geotermica, Energia solare (termica e fotovoltaica), Energia eolica, Energia da biomasse, Biogas, Oli vegetali, Biodiesel e Termovalorizzazione di CDR. A proposito di quest'ultima, è comunque da notare che solo in Italia (in violazione delle direttive europee in materia) viene considerata rinnovabile totalmente l'energia prodotta dalla termovalorizzazione (cioè dall'incenerimento) laddove la UE considera invece "rinnovabile" solo la parte organica dei rifiuti (ovvero gli scarti vegetali).



# Gli ori dei cavalieri delle steppe tramandano il fascino dei nomadi

*La mostra di circa 400 oggetti al castello del Buonconsiglio di Trento propone una nuova prospettiva di analisi sulla vita e le usanze dei cosiddetti popoli barbari, Sciti, Unni e Goti*

di Arturo

L'immensa vastità delle steppe che dalle foci del Danubio si estende fino al cuore profondo dell'Asia, ai limiti delle "Civiltà", ha suscitato da sempre l'attenzione di geografi, storici e scrittori. Dominate per millenni da guerrieri nomadi che eccellevano nell'uso del cavallo e dell'arco, le steppe sono state fonte e luogo privilegiato per narrazioni mitologiche e celebri pagine di letteratura. Le fonti scritte che parlano di popolazioni nomadi come gli Sciti, i Cimмери, i Sarmati, gli Unni, gli Avari e i Goti, sono influenzate dall'immagine di popoli selvaggi restituita, a partire da Erodoto, da altri storici greci. Sono popoli che non hanno lasciato testimonianze di città, monumenti o testi scritti: la loro storia e la loro cultura è affidata ai preziosi oggetti d'oro rinvenuti nelle tombe dei principi. Proprio questi simboli di potere e di prestigio dell'aristocrazia nomadica, scoperti dall'Ottocento fino ai nostri giorni nei sepolcri che punteggiano le ampie steppe dell'odierna Ucraina, sono il filo conduttore della mostra "Ori dei cavalieri delle steppe", aperta al Castello del Buonconsiglio di Trento fino al 4 novembre 2007.

Si tratta di circa 400 oggetti, provenienti dai più importanti musei dell'Ucraina e in gran parte presentati per la prima

volta in Italia: armi sontuose, preziosi gioielli, diademi, orecchini, braccialetti ma anche finimenti di cavallo da parata, servizi cerimoniali per il simposio e il banchetto, risalenti ad un arco di tempo compreso fra il primo millennio a.C. e l'invasione dell'Orda d'oro (i Mongoli) nel XIII secolo d.C.

Rispetto alle rassegne che negli ultimi trent'anni hanno fatto conoscere in Italia alcuni di questi popoli (la prima fu a Venezia nel 1977), questa mostra si propone di offrire una nuova prospettiva di lettura relativa alle espressioni comuni e peculiari delle classi dominanti delle civiltà nomadiche, alla luce di fonti scritte, archeologiche ed etnografiche, a partire dall'Ucraina, porta

orientale d'Europa e crocevia di antiche popolazioni nomadi che hanno profondamente influenzato la storia dell'Occidente. Dagli antichi geografi e storici la qualifica di "nomadi" e il conseguente stile di vita "barbaro" è messo in netta contrapposizione con quello greco, fatto di polis, città con un proprio ordinamento socio-politico stabilizzato. Per oltre due millenni, dall'Età del ferro fino al Medioevo, si è consolidata nell'area eurasiatica l'immagine stereotipata di un netto contrasto fra nomadismo-allevamento, da un lato, e sedentarietà-agricoltura dall'altro. La realtà appare però decisamente più complessa, dal momento che sono note più forme di organizzazione socio-economica e strategie differenziate di sussistenza del nomadismo.

Una forte antitesi fra il mondo "civile" e quello "barbaro" e selvaggio riguarda, in particolare, il banchetto, la pratica più connotante e caratterizzante dell'ideale

aristocratico greco, e l'uso del vino che viene messo in contrapposizione alla costumanza dei nomadi di bere latte, tanto è vero che nell'epica omerica sono indicati come "mungitori di giumente", una qualifica che attesta anche l'allevamento di cavalli nel quale eccellevano i nomadi.

Il percorso si apre con una sezione a carattere introduttivo, dedicata alle culture di agricoltori e allevatori sedentari del IV-III millennio a.C. attestate nelle steppe prima dell'affermarsi delle popolazioni nomadiche. Fra gli oggetti di maggiore interesse spiccano statuette in terracotta che rappresentano idoli o divinità (secondo parte degli studiosi la Dea madre), e un rarissimo modello di carro (una kubitka del I-II sec. d.C.) proveniente dal museo di Odessa che restituisce l'immagine della "casa mobile" dei nomadi. In mostra vi è anche un modellino di abitazione in argilla, carico di significati simbolici. Il



- ① Pettorale, VII-VIII sec. d.C., oro. (Località Golosi, regione di Kirovogradskaja),
- ② Elemento rituale decorato da scene di lotta fra animali. Tumulo di Ol'gino
- ③ Orecchino pendente decorato da tre sfere piene, XI-XIII sec. d.C., oro. (Knyazha Gora, regione di Cherkassk)
- ④ Decorazione bardatura del cavallo IV sec. a.C.
- ⑤ Phiale con teste di cavallo in rilievo V sec. d.C.
- ⑥ Figura antropomorfa VI-VIII sec. d.C.
- ⑦ Faretra in oro IV sec. a.C.
- ⑧ Pendente a forma di sfinge in oro, IV sec. a.C.
- ⑨ Rython in oro, V sec. a.C.

singolo ritrovamento di analoghe "case in miniatura" nella parte nord-orientale della Bulgaria fa ipotizzare che questi modellini di casa rappresentino lo spirito protettore della casa e del villaggio. Nella seconda sezione, per evocare la

## DOVE & COME

**ORI DEI CAVALIERI DELLE STEPPE. COLLEZIONI DAI MUSEI DELL'UCRAINA Trento, Castello del Buonconsiglio.**

Fino al 4 novembre 2007.

**Orari:** da martedì a domenica, 10.00 - 18.00. Chiuso il lunedì.

**Ingresso:** intero 6 euro; ridotto 3 euro (per gruppi superiori alle 20 persone, minori di 18 anni, ultrasessantenni, studenti universitari o delle Accademie di Belle Arti muniti di idoneo documento); gratuito per minori di 12 anni, gruppi di studenti accompagnati dagli insegnanti, disabili e loro accompagnatori, militari in divisa, guide e interpreti nell'esercizio della propria attività.

**Per informazioni:** info@buonconsiglio.it, tel. 0461 233770.

Catalogo Silvana Editoriale.



mobilità dei nomadi è esposta anche una splendida yurta, la grande tenda di feltro e legno in uso presso le ultime popolazioni semi-nomadiche dell'Altaj. All'interno della tenda si potrà respirare l'atmosfera suggestiva della vita

nelle steppe, grazie anche al variopinto arredo originale costituito da tappeti, mobili, finimenti per cavalli e oggetti dalla valenza cerimoniale e simbolica. La tenda, concessa straordinariamente in prestito dall'Università di Bologna è stata recentemente restaurata. Nella terza sezione, si entra nell'immaginario fantastico e mitologico dell'arte animalistica, la più alta espressione artistica degli antichi nomadi delle steppe. Qui l'attenzione è catturata, in particolare, da una splendida coppa rituale, interamente d'oro, decorata ad altorilievo da sei teste di cavallo, la cui disposizione circolare sembra suggerire la ciclicità delle stagioni e del tempo e dalle forme sinuose di un piccolo delfino in oro e cristallo di rocca. Nella quarta sezione, il visitatore avrà la possibilità di addentrarsi nella ricostruzione ideale di un grande tumulo funerario, il kurgan, la tomba dei cavalieri nomadi, dove venivano sepolti gli

esponenti dell'aristocrazia principesca con il corredo funerario. Punto di riferimento geografico, sorta di "piramide" all'interno dell'ampio spazio delle steppe, il tumulo era luogo simbolico dei valori culturali, sociali e sacrali di un'intera comunità. La quinta sezione è dedicata allo sfarzo e al lusso che caratterizzavano lo stile di vita, l'abbigliamento e il gusto delle principesse nomadiche. Splendidi ornamenti d'oro che richiamano complessi ricami sono affiancati a pendenti e orecchini in materiali preziosissimi che manifestano il gusto quasi smodato dei nomadi per il lusso. Grande attenzione merita in questa sezione il girocollo con pendente a farfalla, in oro e paste vitree del I secolo d.C., presentato per la prima volta in Italia, e rinvenuto lungo le coste del Mar Nero, che si richiama ad un modello documentato nella tomba di una principessa dei Sarmati sepolta nella steppa di Budjok.-

# Paladino: sotto al Vesuvio è sbarcata la transavanguardia

*Al MADRE di Napoli è in corso una grande antologica del pittore contemporaneo, uno degli iniziatori della nuova corrente artistica*

Lo spazio è una circostanza non determinante. Le dimensioni di un tavolino possono essere sufficienti a provocare tensioni e strategie degne del più vasto affresco". Si può riassumere in questo modo l'idea artistica di Domenico Paladino, nato a Paduli in provincia di Benevento nel 1948. Già nel 1964, visitando la Biennale di Venezia, Paladino resta segnato dalla visione degli artisti pop americani. Pochi anni più tardi, inizia le sue sperimentazioni con il mezzo fotografico, associandolo spesso a disegni.

Tra la fine degli anni Settanta e i primi anni Ottanta, unisce alla profonda matrice concettuale delle sue opere un rinnovato interesse per la figura. La sua arte riscuote ampio consenso all'estero. Nel 1980 giunge all'elaborazione di superfici di grandi dimensioni e opere di forte impatto visivo, nelle quali racconta la vita e il mistero della morte. Utilizza l'incisione e molte altre tecniche per rappresentare il proprio "mondo interiore", primordiale e magico. Introduce presto nelle sue tele elementi scolpiti, spiazzando i critici nella sua coesione di modernità e arte povera. Dal 1985 si cimenta, inoltre, con grandi sculture in bronzo e con installazioni,

sperimentando così la contaminazione tra diverse forme espressive. Celebre l'installazione in Piazza del Plebiscito di una gigantesca montagna di sale, nel 1995, che riscuote un grande successo nazionale e internazionale regalando all'artista un'inaspettata popolarità. Da queste opere di forte impatto, decide poi di asciugare la sua arte per spingersi verso un rigore sempre più evidente ed una semplificazione delle strutture. Primo fra molti artisti italiani, ha esposto nel 1994 a Pechino, celebrato dal gotha della critica d'arte contemporanea giapponese.

Dal disegno al quadro, dalla pittura alla scultura, dall'architettura alla scenografia, sembra che l'arte per Paladino sia un processo ricostruttivo di ordine e senso, avulso da ogni tentazione regressiva o restaurativa. L'arte come creazione di una cosmogonia, fondazione di un universo senza tempo, in cui tornano a circolare storie e leggende che rendano abitabile e affascinante la vicenda umana. Ecco allora che le forme paladiniane, come i sette grandi scudi che l'artista presenta ora per la prima volta nel cortile del museo Madre, raggiungono l'essenza primitiva, iconica, di immagini essenziali come ombre che non si cancellano e sempre ritornano,

mescolandosi all'infinito. Profondo il legame tra Mimmo Paladino e Napoli, cominciato nel 1977 quando l'artista esordisce con un grande murale a pastello nella Galleria di Lucio Amelio. L'opera costituisce il primo segnale della nuova figurazione pittorica che in quegli anni si impone come nuova tendenza dell'arte contemporanea nel mondo, la Transavanguardia, che esordisce alla Biennale di Venezia nel 1980.

Nella ricerca artistica di Mimmo Paladino ricorrono immagini che rimandano ad un universo arcano e primitivo, dove le forme sono tradotte in segni eleganti e semplificati. Figure allegoriche abitano un mondo in cui convivono vivi e morti, teschi e scheletri, le caratteristiche maschere senza espressione, gli animali. Le stesse forme vanno progressivamente affrancandosi dall'iniziale supporto per vivere poi autonomamente in un contesto tridimensionale. In seguito, il dialogo tra pittura e scultura si fa più serrato e le installazioni di grandi dimensioni si basano sempre più sulle combinazioni di elementi scultorei figurativi con scansioni pittoriche monocromatiche. Altrettanto importante l'opera realizzata in una sala delle collezioni permanenti del MADRE, dove l'insieme formato dagli

## DOVE & COME

**Mimmo Paladino - Sette scudi**  
Napoli, MADRE - MUSEO D'ARTE CONTEMPORANEA DONNA REGINA,  
Via Luigi Settembrini, 79.

Fino all'8 ottobre 2007.

**Orari:** lunedì, mercoledì, giovedì e domenica 10.00 - 21.00; venerdì e sabato 10.00 - 24.00.  
Chiuso il martedì

Lunedì ingresso gratuito

**Ingresso:** intero € 7,00; ridotto € 3,50: per tutti i cittadini dell'Unione Europea di età compresa tra i 18 e i 25 anni; i docenti delle scuole statali con incarico a tempo indeterminato; i possessori di Artcard valida; gratuito: bambini fino a 6 anni, giornalisti con tesserino, insegnanti accompagnatori, docenti di storia dell'arte degli istituti liceali, membri di ICOM e ICCROM, guide turistiche nell'esercizio della propria attività professionale e dipendenti della Regione Campania.

Per informazioni: +39 0815624561; [www.museomadre.it](http://www.museomadre.it)

ermetici segni graffiati sulla superficie grezza delle pareti e la scultura aggettante nello spazio assumono un rilievo ambientale che immerge lo spettatore in una totalità epifanica.

# Chi c'è c'è

Il cartellone di Luglio  
per divertirsi, imparare, informarsi



A cura di Autolycus



## Opera, operetta e balletto

**PUSH - S. GUILLEM - R. MALIPHANT**  
Balletto con Sylvie Guillem e Russel Maliphant  
Venezia, Teatro La Fenice, il 5 luglio 2007, ore 20.00  
Napoli, Teatro di San Carlo, l'8 luglio 2007, ore 20.30  
Coreografia: Russel Maliphant

**OPERA - CANDIDE**  
Milano, Teatro alla Scala, fino al 18 luglio 2007  
Direttore: John Axelrod  
Libretto di: Leonard Bernstein, Lillian Hellmann, John Latouche E Richard Wilbur  
Musiche di: Leonard Bernstein  
Regista: Robert Carsen  
Interpreti: William Burdenm Anna Christy, Lambert Wilson, Kim Criswell

**IL PAESE DEI CAMPANELLI**  
Trieste, Teatro Lirico G. Verdi, fino al 7 luglio 2007

**OPERA - LA TRAVIATA**  
Milano, Teatro alla Scala, dal 3 al 21 luglio 2007 (sere alterne con CANDIDE)  
Direttore: Lorin Maazel  
Libretto di: Francesco Maria Piave  
Musiche di: Giuseppe Verdi  
Regista: Liliana Cavani

**IL LAGO DEI CIGNI**  
Roma, Terme di Caracalla, dal 3 al 10 luglio 2007

**RIGOLETTO**  
OperaFestival 2007 - Il Festival Lirico della Toscana  
Firenze, Giardino dei Boboli, dal 3 luglio al 7 agosto 2007  
Coro: Operafestival  
Direttore: Carlo Moreno Volpini  
Libretto di: Franco Maria Piave  
Musiche di: Giuseppe Verdi  
Orchestra: Operafestival  
Regista: Pier Francesco Maestrini

**CARMINA BURANA - BOLERO**  
OperaFestival 2007 - Il Festival Lirico della Toscana  
Barberino di Mugello (FI), Villa Medicea Cafaggiolo, il 6 luglio 2007, ore 21.00  
Direttore: Marco Balderi  
Musiche di: Carl Orff, Maurice Ravel  
Orchestra: Operafestival

**BALLETTO DI MARSIGLIA**  
Palermo, Teatro di Verdura, il 6 e 7 luglio 2007  
Compagnia: Ballet National De Marseille  
Coreografia: Frédéric Flamand

**LA TRAVIATA**  
OperaFestival 2007 - Il Festival Lirico della Toscana  
Firenze, Giardino dei Boboli, dal 10 luglio al 2 agosto 2007  
Coro: Operafestival  
Direttore: Marco Balderi  
Libretto di: Franco Maria Piave  
Musiche di: Giuseppe Verdi  
Orchestra: Operafestival; Regista: Emiliana Paoli

**BALLETTO - CARMEN**  
Palermo, Teatro di Verdura, l'11 luglio 2007, ore 21.15  
Compagnia: Corpo di Ballo del Teatro San Carlo  
Coreografia: Luciano Cannito  
Musiche di: Georges Bizet

**PINA BAUSCH - AGUA**  
Venezia, Teatro La Fenice, dal 12 al 15 luglio 2007  
Compagnia: Tanztheater Wuppertal Pina Bausch  
Coreografia: Pina Bausch  
Musiche di: Matthias Burkert, Andreas Eisenschneider  
Regista: Pina Bausch

**DIÈ WALKURE - LA VALCHIRIA**  
Ravenna Festival 2007  
Ravenna, Teatro Alighieri, dal 13 al 15 luglio 2007  
Coro: Coro Del Teatro Nazionale Dell'opera Lituana  
Direttore: Jacek Kaspszyk  
Musiche di: Richard Wagner  
Orchestra: Orchestra del Teatro Nazionale dell'Opera Lituana  
Regista: Eimuntas Nekrosius

**RECITAL DEL TENORE ROLANDO VILLAZON**  
Roma, Terme di Caracalla, il 16 luglio 2007, ore 21.00

**NABUCCO**  
Roma, Terme di Caracalla, dal 17 al 28 luglio 2007

**MADAMA BUTTERFLY**  
53° Festival Puccini  
Torre del Lago (LU), Teatro all'Aperto, dal 20 luglio al 19 agosto 2007  
Libretto di: Giuseppe Giacosa, Luigi Illica  
Musiche di: Giacomo Puccini

**TOSCA**  
53° Festival Puccini  
Torre del Lago (LU), Teatro all'Aperto, dal 21 luglio al 18 agosto 2007  
Musiche di: Giacomo Puccini

**LA PERICHOLE**  
Trieste, Teatro Lirico G. Verdi, dal 24 al 29 luglio 2007

**MACBETH**  
Macerata, Sferisterio, dal 26 luglio al 12 agosto 2007  
Libretto di: Francesco Maria Piave  
Musiche di: Giuseppe Verdi

**TURANDOT**  
Roma, Terme di Caracalla, dal 27 luglio al 8 agosto 2007

**LA BOHEME**  
53° Festival Puccini  
Torre del Lago (LU), Teatro all'Aperto, dal 27 luglio al 17 agosto 2007  
Libretto di: Giuseppe Giacosa, Luigi Illica  
Musiche di: Giacomo Puccini

**NORMA**  
Macerata, Sferisterio, dal 28 luglio all'11 agosto 2007  
Urbisaglia (MC), Anfiteatro Romano, il 1° agosto 2007, ore 21.00

**MARIA STUARDA**  
Macerata, Sferisterio, dal 29 luglio all'8 agosto 2007  
Musiche di: Gaetano Donizetti

## Festival

**UMBRIA JAZZ FESTIVAL 2007**  
Perugia, Arena Santa Giuliana, dal 6 al 15 luglio 2007

**FESTIVAL INTERNAZIONALE BANDE MILITARI**  
Modena, sedi varie, dal 10 al 14 luglio 2007

**FESTIVAL DI VERDURA**  
Palermo, Teatro di Verdura, dal 4 al 29 luglio 2007

**PISTOIA BLUES 2007**  
Pistoia, Piazza Duomo, dal 13 al 15 luglio 2007

**SPOLETO FESTIVAL 2007 - IL FESTIVAL DEI DUE MONDI**  
Spoleto (PG), Piazza del Duomo, fino al 15 luglio 2007

**COLONNA SONORA FESTIVAL**  
Collegno (TO), Parco Generale Dalla Chiesa, fino al 17 luglio 2007

**RAVENNA FESTIVAL 2007**  
Ravenna, sedi varie, fino al 21 luglio 2007

**LA BIENNAE DI VENEZIA - TEATRO**  
Venezia, sedi varie, dal 17 al 29 luglio 2007

**PORRETTA SOUL FESTIVAL 2007**  
Porretta Terme (BO), Rufus Thomas Park, dal 20 al 22 luglio 2007

**PERCUOTERE LA MENTE - Rassegna musicale estiva**  
Rimini, Corte degli Agostiniani, fino al 30 luglio 2007

**OPERA FESTIVAL 2007**  
Firenze, sedi varie, fino al 7 agosto 2007

**SFERISTERIO OPERA FESTIVAL 2007**  
Macerata, Sferisterio, dal 26 luglio al 12 agosto 2007

**53° FESTIVAL PUCCINI**  
Torre del Lago (LU), Teatro all'Aperto, dal 20 luglio al 19 agosto 2007

**BOLOGNA FESTIVAL 2007**  
Bologna, sedi varie, fino al 24 settembre 2007

## Musica classica

**PROVA D'ORCHESTRA DI RICCARDO MUTI**  
Ravenna Festival 2007  
Ravenna, Teatro Alighieri, il 2 luglio 2007, ore 21.00

**LA VEDOVA ALLEGRA**  
Milano, Auditorium, il 3 luglio 2007, ore 20.40

**DANIEL BARENBOIM**  
70° Maggio Musicale Fiorentino - Mito e Contemporaneità  
Firenze, Teatro Comunale, fino al 4 luglio 2007  
Progetto Barenboim  
Pianoforte: Daniel Barenboim  
Musiche di Franz Liszt e Giuseppe Verdi

**SHARON ISBIN - JOURNEY TO AMAZON**  
Ravenna Festival 2007  
Ravenna, Chiosso della Biblioteca Classense, il 5 luglio 2007, ore 21.30

**STAATSKAPELLE BERLIN - DANIEL BARENBOIM**  
Ravenna Festival 2007  
Ravenna, Pala De André, il 6 luglio 2007, ore 21.00  
Direttore: Daniel Barenboim  
Musiche di Gustav Mahler

**STRUMENTISTI DELL'ORCHESTRA GIOVANILE CHERUBINI**  
Ravenna Festival 2007  
Ravenna, Piazza San Francesco, il 7 luglio 2007, ore 21.00

**LA PESTE DI AMBURGO**  
Ravenna Festival 2007  
Ravenna, Chiesa di San Vitale, il 10 luglio 2007, ore 21.00

**GORAN BREGOVIC**  
Modena, Palazzo Ducale, il 7 luglio 2007, ore 21.00  
Savignano sul Rubicone (FO), il 10 luglio 2007, ore 21.00

**GERSHWIN GALA**  
Ravenna Festival 2007  
Ravenna, Pala De André, il 12 luglio 2007, ore 21.00  
Direttore: Wayne Marshall  
Musiche di: George Gershwin  
Orchestra Giovanile Luigi Cherubini

**THE MUSIC OF ANDREW LLOYD WEBER**  
Palermo, Teatro di Verdura, il 17 luglio 2007, ore 21.15  
Direttore: Robert Purvis  
Musiche di: Andrew Lloyd Webber

**MAREK JANOWSKI - BEETHOVEN/ BRAHMS**  
Venezia, Teatro La Fenice, il 20 luglio 2007, ore 20.00  
Ludwig Van Beethoven: Coriolano. Ouverture in do minore op. 62  
Ludwig Van Beethoven: Sinfonia n. 5 in do minore op. 67  
Johannes Brahms: Sinfonia n. 4 in mi minore op. 98

**CONCERTO MAGGIO MUSICALE FIORENTINO - RICCARDO MUTI**  
Ravenna Festival 2007  
Ravenna, Pala De André, il 21 luglio 2007, ore 21.00  
Direttore: Riccardo Muti  
Musiche di: Giuseppe Verdi  
Orchestra Del Maggio Musicale Fiorentino

**ORCHESTRE PHILARMONIQUE DE MONTE CARLO**  
Venezia, Teatro La Fenice, il 22 luglio 2007, ore 19.00  
Direttore: Gianluigi Gelmetti  
Igor Stravinskij: Monumentum pro Gesualdo da Venosa ad CD Annum  
Maurice Ravel: Ma mère l'oye  
Gustav Mahler: Sinfonia n.1 in re maggiore Titano

**MESSA DA REQUIEM** - MESSA DEDICATA A BENIAMINO GIGLI PER IL CINQUANTENARIO DALLA MORTE  
Macerata, Sferisterio, il 9 agosto 2007, ore 21.00  
Musiche di Giuseppe Verdi

## Mostre d'arte eventi museali

**LUIGI MANINI**  
Architetto, scenografo, pittore e fotografo  
Crema, Cittadella della Cultura  
Fino all' 8 luglio 2007

**L'ARTE DELL'ACCOGLIENZA, DA MAGNASCO AL FUMETTO**  
Genova, Museo Beni Culturali Cappuccini  
Fino al 14 luglio 2007

**VERMEER**  
Modena, Foro Boario  
Fino al 15 luglio 2007

**GLI IMPRESSIONISTI, I SIMBOLISTI E LE AVANGUARDIE**  
Como, Villa Olmo

Fino al 15 luglio 2007

**ARTISTI, PAROLE, IMMAGINI 1960-1968**  
Ciriè (TO), Villa Remmert  
Fino a 22 luglio 2007

**NELLE PROFONDITÀ - LORENZO MATTOTTI**  
Napoli, Castel dell'Ovo  
Fino al 28 luglio 2007

**CEZANNE A FIRENZE**  
Firenze, Palazzo Strozzi  
Fino al 29 luglio 2007

**PAROLE NEGLI OCCHI - GIORGIO BERGAMI, 50 ANNI DI FOTOGRAFIA**  
Genova, Palazzo Ducale  
Fino al 29 luglio

**LA COLLEZIONE PERMANENTE DEL XIX SECOLO. DA HAYEZ A BOCCIONI**

Trento, MART - Palazzo delle Albere  
Fino al 31 luglio 2007

**MUSEI IN MOSTRA: IL BELLO, L'ARTE, LA SCRITTURA.**  
L'Europa, la Russia, la Cina, il Giappone  
Milano Senago, Villa San Carlo Borromeo  
<http://www.informarte.org/portal>  
Fino al 31 luglio 2007

**SEQUENCE 1** - Pittura e scultura nella collezione di François Pinault  
Venezia, Palazzo Grassi  
Fino all'11 novembre 2007

**ETRUSCHI. LA COLLEZIONE BONCI CASUCCINI**  
Siena, Complesso museale Santa Maria della Scala  
Fino al 4 novembre 2007