

Direttore responsabile

Paolo Panerai

Direttore comitato di direzione

Cristina Attuati

Comitato di direzione

Cristina Attuati

Carmelo Benedetti

Mauro Bossola

Franco Casini

Giuliano De Filippis

Enrico Gavarini

Valerio Poloni

Lando Maria Sileoni

Matteo Valenti

Capo redattore

Lodovico Antonini

Collaboratori

Sofia Cecconi

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

Domenico Secondulfo

docente di sociologia generale e di sociologia dei processi culturali Università di Verona

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

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

Edizione web:

www.fabi.it/info_e_news/la_voce_annale.asp



Filo diretto

BCC: specificità, assimilazione e altro 4

di Enrico Gavarini

Chi vince e chi perde nel risiko bancario 5

di Valerio Poloni

RSI: "un obiettivo" e non "l'obiettivo" 6

di Giuliano De Filippis

Pensioni. Costruisci il secondo pilastro 7

di Mauro Bossola

Dossier

Università. Il cerca-laurea: consigli per la scelta 8

di Lando Sileoni

Contrattualistica. I quadri direttivi in Europa 12

di Roberto Riva

Focus

Medicina d'Oriente 20

di Silvia Fabiole Nicoletto

Sindacato & servizi

Internazionale. Moos anti delocalizzazione 22

Attualità. BPI, cartina di tornasole del sistema 23

di Gianni Vernocchi

L'avvocato. Quando è lecito dequalificarsi 24

di Sofia Cecconi

Salute. 624: una legge dimenticata? 26

di Ferdinando Brandi

Speciale polizze

Le opportunità offerte dalla FABI 28

Non solo banca

Agriturismo. Rifugi in Val d'Ayas 32

di Marzia Gandini

Altroturismo 34

di Arturo



Gavarini a pag. 4



Poloni a pag. 5



De Filippis a pag. 6



Bossola a pag. 7



Sileoni a pag. 8

Editoriale

di Cristina Attuati



Risiko bancario

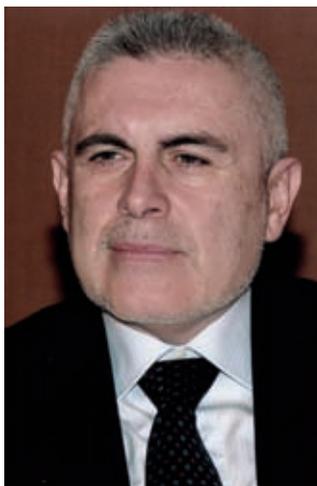
Global player, conglomerati finanziari, finanza globale... Termini che incutono timore naturalmente, come se a pronunciarli o a leggerli si accendesse in ognuno di noi quella spia rossa, ancestrale, che si attiva ogniqualvolta non riusciamo a capire se ciò che abbiamo di fronte possa costituire un pericolo e, nel dubbio, istintivamente, ci poniamo sulla difensiva pensando che, in fondo, non ci riguarda. E' comprensibile, ma non è lo spirito giusto. Se ancora oggi pensiamo che tutto questo non produrrà effetti su di noi, sulla nostra condizione di lavoratori, sulla nostra vita, siamo tutti destinati a svegliarci presto già travolti da questo lento, ma inarrestabile, tsunami. Prima Unicredit, per ultimo, ma non ultimo, la fusione Intesa-Sanpaolo. Sono tappe del medesimo percorso che nel futuro si prevede debba concludersi, per quel che riguarda il nostro paese, con una struttura del sistema creditizio abbastanza snella e articolata in tre fasce: Global Players - Banche Regionali - Banche di Credito

Cooperativo a presidio delle particolarità territoriali. Chi resterà al di fuori di questo schema sarà travolto. Quello che fino a qualche anno fa sembrava un futuro lontano, è divenuto prepotentemente "il presente" e con questo presente la FABI ha intenzione di confrontarsi. Certo, il confronto non può avvenire sulla base dei "rumors" che quotidianamente pervadono i media, anche perché i "rumors" rappresentano, il più delle volte, il mezzo utilizzato per testare, misurare e valutare il livello di reazione a ipotetici scenari apocalittici. E' un gioco vecchio come il mondo, che respingiamo con fermezza. Il confronto, quindi, deve avvenire sui piani industriali, senza pregiudizi, sicuramente, ma anche senza sconti nei confronti di chi pensa, ancora una volta, di poter costruire le proprie fortune penalizzando i lavoratori. Come ho detto altre volte, non bisogna mai lasciarsi la testa prima che sia rotta, e la nuova stagione della ritrovata unità sindacale rende la partita, ancorché difficile, tutta da giocare, nella consapevolezza che in ballo vi è, per quel che ci riguarda, il futuro dei bancari.

Banche di credito cooperativo: specificità, assimilazione e altre storie

Nel prossimo rinnovo contrattuale Fabi riproporrà la logica delle diversità delle Bcc rispetto al resto del sistema nelle dinamiche negoziali sul Fondo pensioni. Perché il mondo cooperativo non deve omologarsi all'ABI

di Enrico Gavarini
Segretario Generale Aggiunto
Fabi



Le BCC rappresentano un mondo particolare nella galassia del credito. Lo stesso principio ispiratore delle banche di credito cooperativo, espresso nel rinnovato Statuto, giustifica questo primo assunto. Un fine mutualistico in sintonia con il dettato della Costituzione, che esclude la speculazione privata e che va nel senso di una governance tutta volta a favorire la partecipazione. Questa funzione sociale, unita ad una presenza sul territorio sintonica, che risponda alle esigenze delle comunità locali, non può che suscitare favorevoli consensi nel sindacato, ma i principi non sempre riescono ad essere tradotti correttamente nella pratica.

Non intendo, certo, trattare di operatività e di efficienza del sistema, che è tema squisitamente di competenza delle aziende, bensì di come questo mondo, così “diverso” – a parole – si muova nella galassia alla quale appartiene e di quale coerenza, poi, dimostra al suo interno e nelle relazioni sindacali.

Il primo concetto che vorrei esprimere appartiene alla così detta “diversità”. Sebbene il sindacato abbia cercato in ogni modo di differenziare le BCC, andando ad analizzare ed individuare le specificità di settore, la voglia di omologazione del sistema con ABI è apparsa chiara. Una comparazione fra i due testi contrattuali evidenzia, senz'ombra di dubbio, come si viaggi verso una completa assimilazione di concetti che appartengono a quelle imprese che hanno, per libera scelta, esattamente scopi diversi da quelli sanciti nella Costituzione delle BCC.

Insomma, anche in questo caso si vuole premiare l'azionista e non lo *stake holder* dipendente. Ma, se nel caso di una SPA ciò è comprensibile, anche se non condivisibile – almeno per il sindacato – nel caso delle BCC

appare stridente con la vocazione espressa dal movimento. L'equa redistribuzione della ricchezza prodotta, anche in questo caso, assomiglia al classico miraggio nel deserto. Senza parlare, poi, di norme applicate alla lettera, come quelle legate alla Legge 30 (cosiddetta “Legge Biagi”) che favoriscono, ovviamente anche nelle BCC, la progressiva instabilità occupazionale.

La stessa responsabilità

sociale dell'impresa, nonostante innumerevoli inviti e sollecitazioni, non trova un protocollo d'intesa fra le parti, né accordi particolari per il settore, ed in questo caso, addirittura, ci si differenzia in modo peggiorativo rispetto al mondo delle banche ordinarie, dove pure esiste un accordo negoziale.

La sensazione è che il movimento desideri muoversi sul piano della pura concorrenza all'interno del sistema del credito – principio, quest'ultimo, che non voglio certo mettere in discussione – ma stupisce che l'agire sia commisurato esattamente agli intendimenti di banche come Intesa, Unicredit o Capitalia, dimenticando così lungo la via della competizione, vocazione, tradizione, principi e specificità.

Come sindacato, questa volta – per fortuna unitariamente – riproporremo la logica e l'esigenza di privilegiare la “diversità” nel prossimo rinnovo del CCNL, ma già da ora, nelle dinamiche negoziali di rinnovo del Fondo pensione e nelle appendici al contratto del 2005.

Un'inversione complessiva di tendenza appare necessaria, se non si vuole correre

il rischio che il mondo BCC risulti, pericolosamente quanto inesorabilmente, attratto da quello ABI, finendo per restarne omologato.

Un'ultima considerazione, purtroppo per nulla positiva, va fatta sui recenti fatti accaduti in Veneto, dove la Federazione regionale ha deciso di firmare un contratto che definirei curioso, quasi che la stessa rappresenti un coro estraneo al sistema.

La coerenza fra le parti rappresenta un caposaldo nella difficile opera della negoziazione. Affermare, all'articolo 1 del contratto collettivo firmato il 27 settembre 2005, che il contratto vincola tutto il movimento

e poi sottoscrivere un altro, seppure a livello regionale – peraltro con agenti negoziali diversi e con contenuti pregiudizievole sul piano normativo – non ci pare una solida base per avviare quel rinnovamento e quella riaffermazione della vocazione delle BCC di cui parlavo all'inizio di questo articolo.

Nulla è perduto, ovviamente, ma il caso Veneto rappresenta il segnale di un'incrinatura che – francamente – avremmo voluto evitare. Ora, come sempre accade, toccherà al sindacato, quello non fondato sulla demagogia, bensì su principi di reale tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, andare a recuperare gli errori compiuti.

Al di là delle parole, contano come sempre i fatti, ed i fatti ci diranno se agli atti scritti ed ai principi sanciti da carte costituzionali, corrispondono poi, davvero, volontà reali.

In fondo, un sistema partecipativo ed attento ai bisogni del territorio e, soprattutto, delle persone che lo rendono attivo, ossia le lavoratrici ed i lavoratori, è proprio ciò che auspica il Sindacato. Ciò che importa è che sia proprio così, e non si tratti solo di parole scritte sulla sabbia.

il sindacato auspica un sistema partecipativo e attento ai bisogni del territorio e delle persone che lo rendono attivo

Chi vince e chi perde *nel risiko*

I progetti industriali di crescita possono essere condivisibili, purché ci sia una ricaduta positiva sull'occupazione e in generale sul territorio nel quale l'impresa opera, e non siano soltanto finalizzati alla creazione di valore per gli azionisti



di Valerio Poloni
Segretario Nazionale Fabi

Le banche locali hanno operato cercando il confronto col sindacato, alla fine siamo riusciti a costruire certezze per i lavoratori interessati ai progetti di crescita

Il risiko bancario si è rimesso prepotentemente in moto. La fusione, ormai pressoché certa, tra Banca Intesa e San Paolo di Torino ha dato nuovo impeto a tutto il sistema. Gli effetti dell'aggregazione, con lo scorporo di Cariparma e Friuladria e di ulteriori 193 sportelli, hanno creato le condizioni per la crescita impetuosa di un nuovo gruppo bancario controllato dal Crédit Agricole. I grandi gruppi, a cominciare da Capitalia e da Montepaschi, si stanno guardando attorno per individuare possibili istituti da aggregare. Non solo i grandi gruppi, tuttavia, guardano con interesse al mercato. Anche le banche di media grandezza si stanno guardando intono per capire come è possibile muoversi all'interno del sistema, per poter crescere in termini dimensionali e in termini di redditività. Le banche Popolari sono particolarmente attive. La Banca Popolare Italiana ha deciso di aggregarsi con Popolare di Verona e Novara. Veneto Banca ha ufficialmente acquisito la Banca Popolare di Intra. In fase avanzata si colloca la trattativa, ormai semi ufficiale, tra Banche Popolari Unite e Banca Lombarda. Se anche questa operazione andasse in porto saremmo in presenza di grandi cambiamenti che potrebbero coinvolgere i bancari bergamaschi.

Nel corso degli ultimi anni le banche che operano nel territorio bergamasco hanno già subito notevoli cambiamenti, l'ultimo dei quali è costituito dal salto dimensionale compiuto da Banche Popolari Unite. Bergamo, insomma, è stato un grande laboratorio nel quale si sono anticipate e collaudate le scelte che il sistema ha fatto proprie. L'acquisizione e la successiva dismissione, da parte del Crédit Lyonnais, del Credito Bergamasco ha anticipato l'avvento degli stranieri alla guida di istituti di credito italiani. Cosa che ha assunto notevole rilevanza a partire dalla seconda metà degli anni '90, sino ai casi più recenti di BNL, acquisita da Paribas, e di Antonveneta, acquisita da Abn Amro. Anche le aggregazioni tra banche di dimensioni medio grandi sono state oggetto di sperimentazione. All'inizio degli anni 90, l'allora Banca Provinciale Lombarda venne rilevata in blocco dal San Paolo di Torino. All'epoca fu sicuramente un'operazione di grande risonanza, data anche la complessiva staticità del sistema bancario italiano che, successivamente, fu attraversato da grandi ristrutturazioni, all'epoca difficilmente ipotizzabili. Neppure la cessione di sportelli ad altra banca costituisce un fatto nuovo per la provincia bergamasca. Già alcuni anni fa Banca Intesa ha venduto 4 sportelli della ex Banca Commerciale Italiana a Banca Carige. L'operazione Banca Intesa-San Paolo, che consentirà la nascita in provincia di un nuovo soggetto bancario, riproporrà la stessa operazione. In tal senso Banca Intesa ha deciso di vendere le sue filiali di Alzano, Albino, Caprino, Curno e Lovere al Crédit Agricole tramite controllata Cariparma. Interessati all'operazione sono circa 40

dipendenti che operano in quelle filiali. Questi cambiamenti hanno avuto e stanno avendo grande importanza per la piazza di Bergamo, per la comunità economica e sociale, per il territorio, e non da ultimo per i bancari che sono stati i veri artefici della trasformazione. Abbiamo assistito all'espansione delle Banche di Credito Cooperativo, alla nascita di nuovi soggetti bancari quali la Banca di Bergamo, che sta assumendo una dimensione importante, ed all'insediamento di numerose banche. I nuovi accadimenti incideranno fortemente sul territorio e, per quello che ci riguarda direttamente, sui lavoratori bancari, attuali e futuri. Ci auguriamo che la nuova aggregazione tra Intesa e San Paolo non

si traduca in perdita di posti di lavoro, così come verificatosi a suo tempo con l'esperienza legata alla Banca Provinciale Lombarda. Seppur apparentemente senza traumi occupazionali sono spariti, con gradualità, senza eccessivi clamori circa 500 posti di lavoro, che sicuramente rappresentavano per la collettività un'importante occasione di crescita economica e di lavoro. Speriamo per la Bergamasca, che rappresenta una realtà economica e produttiva tra le prime die-

ci in Italia, che questa sia un'occasione di sviluppo e non di ulteriore perdita di posti di lavoro. L'evoluzione della trattativa tra BPU e Banca Lombarda, tuttavia, potrebbe avere risvolti occupazionali ancor più rilevanti. Intanto, guardiamo con attenzione la possibilità di sviluppare ulteriormente le potenzialità di BPU mediante ulteriori aggregazioni. Questo gruppo avverte il bisogno di crescere sotto il profilo dimensionale, per raggiungere una massa critica e volumi tali da consentire di ottimizzare ancor meglio i costi. La crescita appare motivata anche sotto il profilo della governance, per innalzare ulteriormente gli sbarramenti ad operazioni ostili all'attuale management.

Il progetto industriale potrebbe pertanto essere credibile e perseguire risultati anche in funzione della valorizzazione del territorio. Il sindacato non ha mai osteggiato, in modo preconcetto, queste operazioni. L'elemento di valutazione per l'organizzazione dei lavoratori non può che essere la ricaduta complessiva dell'operazione sugli occupati, in una visione di sviluppo dell'attività intesa come creazione di valore, non solo per l'azionariato, ma per l'intero tessuto sociale nel quale l'impresa opera. Il consenso sociale si costruisce col dialogo tra gli attori protagonisti che sono chiamati a misurarsi con la trasformazione dell'azienda. Tra questi le lavoratrici ed i lavoratori bancari. Da sempre ci sia-

mo fatti carico di gestire la transizione, il cambiamento, che oggi - rispetto al passato - incalza con ritmi e forza sempre maggiore. Il sindacato dovrà porre in campo adeguati strumenti per la tutela delle persone coinvolte nei nuovi processi. Il CCNL costituisce un'importante argine, che dovrà essere maggiormente innalzato col rinnovo del prossimo contratto, che stiamo incominciando ad elaborare. Abbiamo costituito un'adeguata tutela al reddito, tramite il Fondo esuberanti, che ci ha consentito la gestione di problemi occupazionali, altrimenti irrisolvibili. Dal confronto a livello aziendale ci attendiamo dalle banche la definizione di ulteriori strumenti per governare la trasformazione, a comin-



Corrado Passera (a sinistra) e Fabio Innocenzi, numeri uno di Banca Intesa e BPN, protagonisti delle ultime aggregazioni

ciare dal contenimento della mobilità territoriale, dalla tutela della professionalità acquisita e dalla salvaguardia complessiva dei livelli reddituali e delle normative previdenziali ed assistenziali in essere. Le banche locali, ad oggi, hanno operato ricercando il confronto col sindacato e, seppur tra difficoltà e confronti, anche aspri, alla fine siamo riusciti a costruire certezze per i lavoratori interessati, creando così le premesse per l'indispensabile consenso attorno ai progetti industriali.

Al contrario, ricercare soluzioni che tengano solo conto della redditività dell'impresa, per premiare esclusivamente l'investitore, potrebbero rivelarsi un boomerang oltremodo pericoloso per le stesse banche. La necessità di recuperare il rapporto fiduciario con la propria clientela è un'esigenza che riguarda tutte le banche del sistema, non escluse quelle bergamasche. La credibilità è la condizione che sta alla base del rapporto che intercorre tra la banca e la propria clientela. Per essere credibili, bisogna prima costruire le condizioni per motivare positivamente i propri dipendenti con investimenti formativi e con la dotazione di strumentazione idonea per migliorare il rapporto con la clientela, che non può essere assimilata ad un limone da spremere. In questo contesto, intendiamo misurarci con quanto di nuovo ci aspetta nella consapevolezza che a noi tocca costruire certezze per il futuro.

La responsabilità sociale dell'impresa: “un obiettivo” e non “l'obiettivo”

Il problema rimanda a quello più ampio di una riforma del capitalismo finanziario. È indifferibile un riequilibrio distributivo nel sistema



di Giuliano De Filippis
Segretario Nazionale Fabi

Può apparire strano, ma, a volte, è una semplice questione di articoli. Quelli determinativi connotano e quindi identificano il sostantivo, mentre quelli indeterminativi lo lasciano nel vago, quasi fosse necessaria una scelta successiva tra i tanti possibili. E quando la parola che precedono racchiude in sé un concetto o una strategia, quella differenza è ancora più importante. Questa premessa anticipa le conclusioni dell'analisi, comunque incompleta se non altro per ragioni di spazio argomentativo disponibile, che qui proviamo a fare sulla nuova frontiera del riformismo del capitalismo finanziario; il mezzo necessario per il fine a cui tendere (uno sviluppo socialmente ed eticamente sostenibile), in poche parole la “Responsabilità sociale delle imprese”.

Di che cosa si tratta? Il principio ispiratore di fondo appare incontestabile e può essere così riassunto: considerato che l'impresa opera in un ambito spazio-temporale definito, essa deve assumersi la responsabilità di rispondere ai vari interessi in gioco che non sono soltanto quelli del capitale di rischio, ma anche quelli di chi dell'attività d'impresa subisce gli effetti (lavoratori, consumatori, comunità locali etc.). Sostanzialmente, quindi, vi è un rapporto causa-effetto che investe più soggetti (o meglio più interessi). Si tratta, a questo punto, di ridisegnare i confini del “fine” machiavellico per un più corretto utilizzo dei “mezzi”. Il “fine”, cioè, non può più essere solo e soltanto il profitto in sé, ma il profitto in un quadro di riferimento etico. E qui siamo al punto nodale.

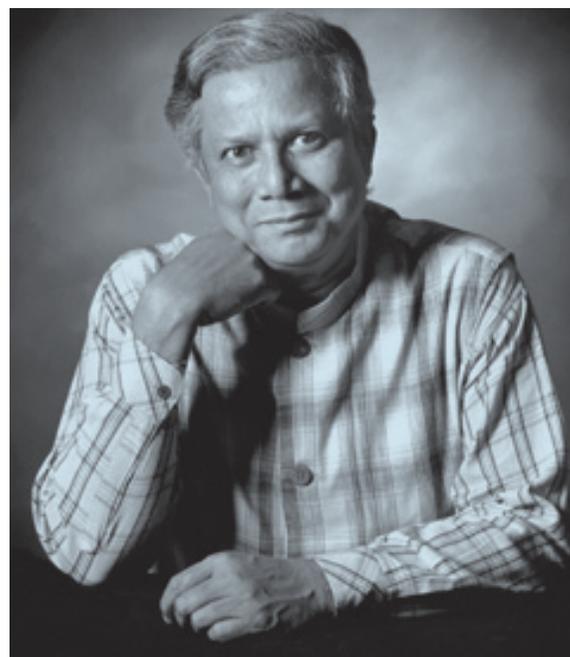
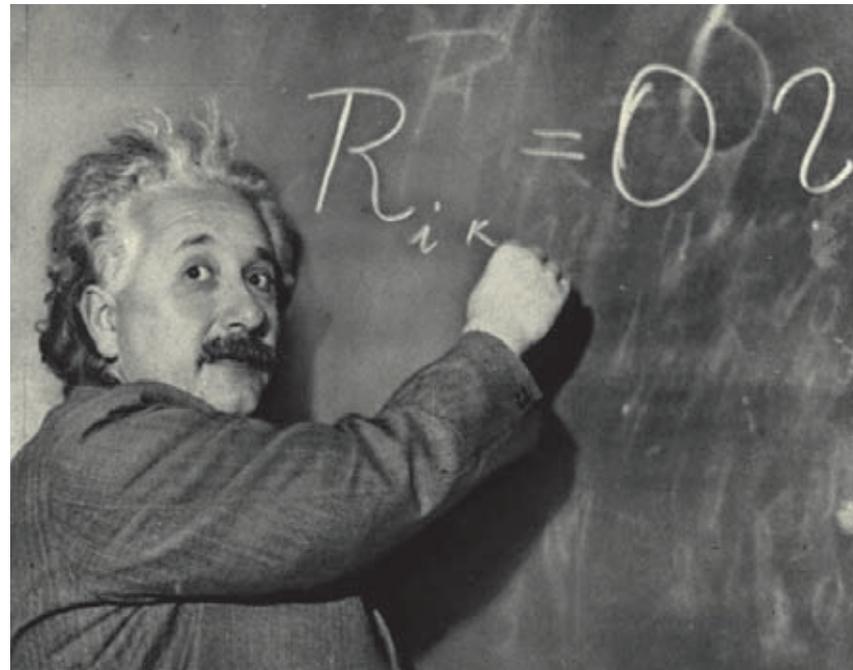
Cosa vuol dire “profitto in un quadro di riferimento etico” se non una limitazione dello stesso (profitto) o, almeno, della sua potenzialità di aumento teoricamente illimitata che viene ad essere circoscritta e vincolata da raffronti, prima inesistenti, con principi etici?

Chi assegna la patente di “eticità” al profitto? “Profitto etico” è una contraddizione in termini, un ossimoro che solo la necessità di porre un freno alle storture di “questo” capitalismo finanzia-

rio poteva creare. Ciò nonostante, questo concetto rappresenta ormai l'ideale di “molti” che restano affascinati, come lo si è sempre, da quello che appare più come un sogno, almeno per quel che riguarda la sua completa realizzazione, appena si tenta di andare al di là della semplice istituzione di un “bilancio sociale” o di qualche altra iniziativa inefficace e minimalista. E di sogni è lastricata la strada delle rivendicazioni sociali come quello, ad esempio, di un'equa distribuzione della ricchezza. Un argomento che affonda le sue radici nella notte dei tempi, legato ai bisogni dell'uomo e soprattutto all'atavica consapevolezza che è necessario ridurre le disuguaglianze per sperare in una società più giusta. Anche qui il vero problema, che appare insormontabile, è che la consapevolezza di cui sopra è generata non da una convinzione che è tale, come amava dire il principe De Curtis, “a prescindere” e quindi condivisa, ma dallo stato di appartenenza alla fascia sociale economicamente più debole con l'intima speranza di poter cambiare stato e quindi avversata. Forse la causa è nella “crudeltà umana” evidenziata da Hobbes o forse in qualcosa'altro. L'importante, però, non sono le cause, ma le soluzioni e, come diceva Einstein, “è impensabile cercare una soluzione utilizzando lo stesso metodo che ha generato il problema”. Occorre allora non inseguire i sogni, ma impegnarsi per portare “a reddito” le istanze che da quei sogni rivengono; in altre parole è necessario adottare un sano pragmatismo che è alla base del nostro mestiere di sindacalisti. Il sano pragmatismo ci porta ad affermare che la necessità di una riforma del capitalismo finanziario verso uno sviluppo socialmente ed eticamente sostenibile è un problema vero ma complesso, che può trovare soluzione attraverso un lento e difficile percorso. La necessità, invece, di un recupero del gap formatosi tra redistribuzione all'azionista e redistribuzione al lavoratore della ricchezza prodotta dall'aumento di redditività del sistema bancario negli ultimi anni, è molto più impellente.

In altre parole la prossima stagione contrattuale dovrà perseguire entrambi gli obiettivi in una scala di priorità che non può certo considerare il recupero economico in posizione subordinata, così come appaiono argomenti “brucianti” tutta la serie di problematiche che rivengono dalla gestione del precedente contratto di lavoro.

Ecco perché, a nostro parere, la “Responsabilità Sociale delle Imprese” non può che essere uno degli obiettivi e non l'obiettivo. Mentre scriviamo viene assegnato il Nobel per la pace ad un



Il premio Nobel per la pace Muhammad Yunus, del Bangladesh, economista e inventore del sistema del microcredito che ha lanciato con la Grameen bank, la “banca del villaggio”. Sopra Albert Einstein

uomo che ha avuto una idea semplice: quella di prestare il denaro (piccole somme) a chi non ne aveva per permettergli di tentare una vita da uomo libero abbandonando la condizione di schiavo. Non ha chiesto garanzie né interessi, se non pressoché simbolici, ed il risultato è stato che le somme prestate sono state al 95% restituite. Forse questo argomento ha poco a che vedere con la materia che abbiamo trattato o forse è più inerte di quanto pensiamo, ma, sicuramente, è una buona notizia.

la prossima stagione contrattuale dovrà perseguire gli obiettivi in una scala di priorità che non può certo considerare il recupero economico in posizione subordinata

Costruirsi il secondo pilastro



di Mauro Bossola
Segretario Nazionale Fabi

L'incentivo dell'aliquota zero sui versamenti destinati ai fondi pensione può costituire una spinta decisiva sulla strada del potenziamento della previdenza complementare

ATTUALITÀ

Che ne sarà del TFR

- 1) Il decreto legge della Finanziaria 2007 prevede che dal 1° gennaio del prossimo anno i flussi del Tfr non destinati a previdenza integrativa finiscano in un fondo per l'investimento in infrastrutture costituito presso l'INPS
- 2) La norma riguarda i nuovi flussi mentre lo stock già maturato resta in azienda; sono esenti le imprese che impiegano fino a 50 dipendenti
- 3) Il periodo da cui decorrono i sei mesi utili per l'esercizio della scelta (secondo la regola del silenzio-assenso) per il trasferimento del Tfr maturando alla previdenza integrativa, decorre anch'esso dal 1° gennaio 2007 anziché dal 1° gennaio 2008
- 4) Da quella data ogni lavoratore dipendente potrà:
 - Non esprimere nessuna opzione (silenzio-assenso). In questo caso il Tfr confluirà automaticamente al fondo pensione aziendale o di categoria
 - Destinare il Tfr ad un fondo pensione diverso da quello aziendale o di categoria
 - Decidere di non voler conferire il Tfr a nessuna forma di previdenza integrativa. In questo caso il 100% del Tfr di nuova maturazione (per le aziende con oltre 50 dipendenti) confluirà nell'INPS (vedi punto 1)
- 5) Il Tfr che finirà all'INPS otterrà la stessa rivalutazione di cui avrebbe goduto se fosse rimasto in azienda (75% dell'indice ISTAT più 1,5% fisso) Per il lavoratore non cambia nulla anche in termini di erogazione, che verrà comunque effettuata dal proprio datore di lavoro.

La revisione dell'assetto dei sistemi previdenziali che si è sviluppata ormai da diverso tempo nei paesi industrializzati attribuisce un peso sempre crescente alla previdenza complementare. Anche in Italia si sprecano le analisi che vedono nei fondi pensione, investitori naturalmente protesi al medio-lungo periodo, uno strumento particolarmente adatto per la raccolta dei flussi di risparmio e per il loro investimento sul mercato dei capitali.

In questo modo, il cosiddetto secondo pilastro previdenziale, può assumere un ruolo di "cerniera" tra il bisogno dei lavoratori di conseguire una rendita pensionistica integrativa adeguata e le esigenze di finanziamento dei piani produttivi delle imprese. Inoltre, i fondi pensione possono contribuire ad ampliare ed irrobustire il sistema finanziario, con un prevedibile positivo impatto sull'efficienza dei mercati e sui meccanismi di governance.

La dimostrazione di queste affermazioni proviene dall'osservazione dei paesi dove il settore della previdenza complementare è storicamente più sviluppato e il mercato finanziario rappresenta il principale canale di finanziamento delle aziende.

Nel Regno Unito come negli Stati Uniti, ma anche in Olanda, i fondi pensione costituiscono una classe di investitori istituzionali rilevante in termini di masse gestite e svolgono un ruolo centrale nel funzionamento di mercati finanziari che da più parti vengono presi ad esempio di trasparenza e modernità. Basti pensare che nei paesi anglosassoni le adesioni a queste forme di risparmio riguardano ormai il 60% degli occupati e le attività facenti capo a fondi pensione pesano per circa il 70% del prodotto interno lordo. Situazioni imparagonabili a quella italiana dove, al 30 giugno di quest'anno, le adesioni interessavano appena il 14% degli occupati e le risorse destinate alle prestazioni non superavano il 3% del PIL.

Quanto all'effettiva opera di sostegno alle imprese, se si guarda al complesso degli investimenti dei fondi italiani, si osserva che la quota di titoli detenuta è per oltre l'85% investita in titoli di stato o garantiti dallo stato. Risulta pertanto difficile comprendere la ratio che ha portato il Governo a voler sottrarre, dal 1° gennaio 2007, il Tfr accumulato ogni anno e non devoluto ai fondi pensione, per destinarlo ad un fondo gestito dall'INPS per il finanziamento delle in-

frastrutture. Lo scopo di finanziare opere pubbliche rischia di alterare l'equilibrio che regge il sistema del silenzio-assenso recentemente introdotto dalla riforma delle pensioni e, riducendo i flussi di risparmio, può mettere in dubbio lo stesso sviluppo della previdenza complementare. Infatti, sebbene questa fonte di entrate costituisca in realtà un debito nei confronti dei lavoratori dipendenti - ai quali prima o poi andrà restituito insieme al relativo rendimento - è improbabile che i futuri governi vi rinuncino facilmente.

Tra l'altro il volume delle entrate previste dal disegno di legge finanziaria per questo capitolo è, come si sa, di poco superiore ai 5 miliardi di euro.

Ma se teniamo presente che il flusso annuale del Tfr è pari a circa 16,5 miliardi, un'ipotesi come quella fatta in finanziaria, scommette sul fatto che quasi il 70% dei lavoratori dipendenti non eserciti l'opzione di conferire il proprio Tfr alla previdenza complementare!

Importante appare quindi il ruolo che le confederazioni sindacali - e la CISL in particolare - hanno svolto per "limitare i danni" e per anticipare al 2007 la riforma varata nel dicembre dello scorso anno.

E' evidente infatti che sia la riforma Dini che quella Maroni hanno un senso solo se il secondo pilastro di previdenza integrativa verrà realizzato e se i lavoratori e le aziende incominceranno al più presto a versare i contributi. Perché dovrebbe essere ormai definitivamente chiaro a tutti

che i futuri pensionati avranno tassi di risparmio - cioè coefficienti di copertura della pensione rispetto allo stipendio - molto inferiori a quelli attuali.

La scelta affidata al lavoratore di conferire o meno il Tfr di futura maturazione ai fondi pensione insieme alla diffusione di una corretta informazione, possono aumentare la consapevolezza degli interessati e contribuire ad evitare il rischio della non adesione o di un'adesione ritardata che potrebbe compromettere il futuro previdenziale del lavoratore.

In questo senso anche il sindacato di settore ha un compito importante da svolgere e possiamo con orgoglio affermare che, non certo da oggi, quello del credito si è distinto per l'attenzione e la competenza con cui ha affrontato il problema.

Occorre però che le scelte di indirizzo generale siano comprensibili ed univoche nel sostenere ed implementare l'accesso a queste forme di risparmio e, in particolare, a quelle negoziali a carattere collettivo.

In questa prospettiva, la richiesta della FA-BI e delle confederazioni sindacali di "aliquota zero" sulle somme destinate al risparmio previdenziale (oggi il prelievo fiscale è dell'11%), oltre ad essere un importante incentivo per l'adesione delle nuove generazioni ai fondi, costituirebbe un'importante spinta alla creazione di un'ossatura di democrazia economica ed a smontare l'attuale monopolio dei mercati finanziari che non pochi danni ha prodotto ad investitori,

poiché il flusso annuale del Tfr è circa 16,5 miliardi, l'ipotesi del governo scommette sul fatto che il 70% dei lavoratori non eserciti l'opzione di conferire il Tfr alla previdenza complementare

Vademecum per un corso di studio più appropriato

Il cerca laurea: consigli per la scelta

Avete un figlio o una figlia di 16-17 anni di età? Siete in difficoltà o avete le idee confuse sulle indicazioni, sui consigli da dare ai vostri figli su quale facoltà o università scegliere? “La Voce dei bancari” ha chiesto a 12 studenti e ricercatori in altrettanti atenei di tutta Italia di raccontare pro e contro delle rispettive facoltà. Ecco le loro risposte per indirizzare la vostra scelta

di Lando Sileoni
Segretario nazionale Fabi



Avete un figlio o una figlia con 16-17 anni di età? Siete in difficoltà o avete le idee confuse sulle indicazioni, sui consigli da dare ai vostri figli su quale facoltà o università scegliere? Noi cerchiamo di darvi una mano con la consapevolezza di offrirvi qualche informazione che potrà esservi utile. Iniziamo. Troverete l'elenco delle università italiane, l'anno di istituzione e alcuni indirizzi di posta elettronica. Le domande sono sempre le stesse: è preferibile un'università pubblica a quella privata? Nelle grandi città o nelle piccole province? Cos'è importante in un ateneo: la propria storia, una sede prestigiosa, una politica di cultura formativa tradizionale o moderna, oppure il tipo di servizi a disposizione degli studenti come borse di studio e posti letto, o ancora un corpo docente motivato che si confronti con il mondo accademico?

Giuseppe Carangella di Foggia ha le idee piuttosto chiare in merito: “Le facoltà di medicina, agraria, economia, giurisprudenza e lettere offrono agli studenti le più ampie garanzie e la stessa città di Foggia non è tra le più care in Italia nell'affitto di camere: una zona decentrata costa dai 150 ai

160 euro al mese mentre nella zona universitaria l'affitto arriva ai 180 euro mensili. La facoltà di medicina, poi, è composta da un corpo docente giovane e motivato tanto da poter garantire una offerta didattica all'avanguardia. Stesso discorso per la facoltà di lettere e giurisprudenza dove i docenti sono giovani, pieni di entusiasmo e favorevoli ad un ambiente informale.

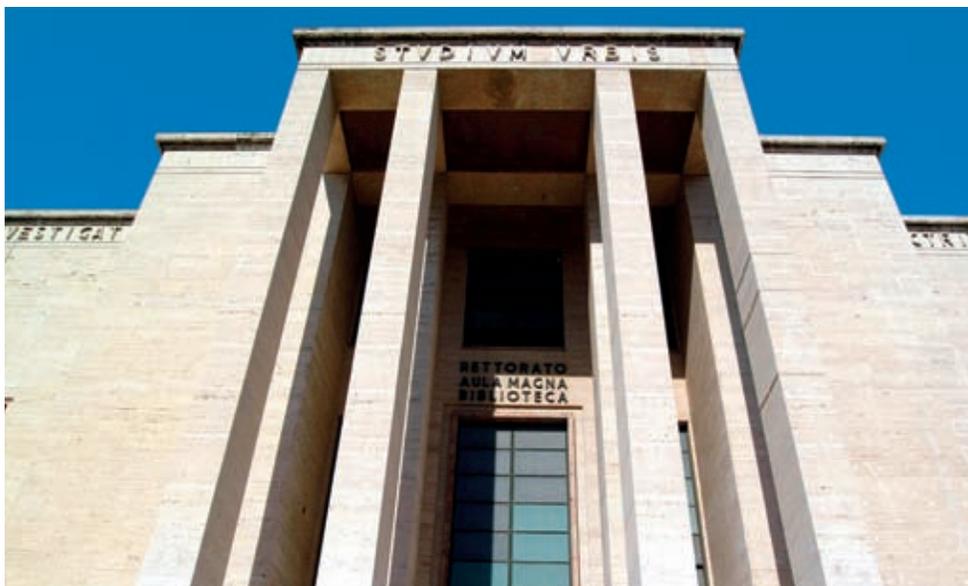
Per Enrico Simonetti di Perugia “la nostra università è fatta su misura per uno studente ed inserita in una regione a misura d'uomo. Con 700 anni di storia ha adottato una struttura multicampus che, pur rispettando la storica sede perugina, permette di diffondere su altri importanti centri regionali alcuni corsi di studio che per caratteristiche didattiche e storiche meglio si adattano a quei siti. Ottime sono le infrastrutture urbane per gli studenti ed anche le offerte ludiche, sportive e culturali sono di buona qualità. Una camera nella zona universitaria costa dai 250 ai 300 euro mensili, ma se ci si sposta in periferia il costo scende al di sotto dei 200 euro.

Per Elisa Ghelardi, ricercatrice presso l'Università di Pisa, sia la Scuola Normale Superiore, sia la Scuola Superiore S. Anna, sia la stessa Università di Pisa sono al top

in quanto, nella stragrande maggioranza dei casi, per esempio per chi si laurea nelle facoltà di informatica ed ingegneria ha un accesso al mondo del lavoro pressoché assicurato. Le più importanti aziende italiane e straniere hanno gli occhi puntati addosso ai neolaureati. La città è costruita intorno all'università e la stesse strutture ludiche, culturali e sportive ben si adattano alle esigenze degli studenti, grazie ad apposite convenzioni fra le stesse facoltà.

Per Felice Menicacci, l'Università di Siena, soprattutto per quanto riguarda lettere e filosofia è all'avanguardia. Qui è nato il primo corso di laurea in scienze delle comunicazioni, qui ha debuttato la prima radio universitaria con programmi di intrattenimento e approfondimento che coinvolgono anche i docenti. Siena offre un'assistenza sanitaria personalizzata per gli studenti non residenti ed un “ufficio” che li affianca anche nella ricerca di un alloggio. Un consiglio da seguire: è preferibile sempre frequentare la città sede dell'ateneo qualche giorno prima di un'eventuale scelta definitiva.

Per Gianfranco Amato l'Università di Verona pur essendo considerata una sede universitaria medio-piccola, garantisce buone condizioni di studio e di vita per chi la frequenta. La facoltà di scienze della for-



mazione va considerata di buona qualità soprattutto per i master, stesso discorso per la facoltà di economia, la più antica di Verona. Nella facoltà di medicina e chirurgia le specializzazioni di cardiocirurgia e neurochirurgia sono all'avanguardia in una facoltà già di per sé di buona qualità mentre, nella facoltà di lettere e filosofia eccellono i corsi di sociologia, antropologia e filosofia teoretica.

Per Alessandra Panico la facoltà di medicina ad Udine viaggia a 300 chilometri orari. In altre parole è obbligatorio sta-

re in pari con gli esami pena il divieto di accesso agli anni successivi. L'ente regionale per il diritto allo studio di Udine (ERDISU) dispone di 467 posti letto suddivisi nelle varie sedi universitarie di Udine, Gemona del Friuli, Cormons e Gorizia. Gli affitti abitativi medi nella città di Udine si aggirano mediamente da i 400 a i 600 euro mensili.

Alessandra Panico si chiede e si risponde: "Perché iscriversi all'Università di Udine? Uno, perché il 70% dei laureati lavora ad un anno dalla laurea; due, perché per due anni di seguito ha vinto il premio nazionale dell'innovazione, il premio Start Cup,

che finanzia la migliori idee imprenditoriali; tre, perché è stata la sede storica di corsi innovativi come conservazione dei beni culturali, tecnologie alimentari, ingegneria gestionale, relazioni pubbliche; quattro, perché ha la percentuale più alta in Italia di "studenti viaggiatori", ovvero che utilizzano il programma Erasmus per studiare a Udine e nel resto d'Europa; cinque, perché ha attivato una scuola di eccellenza che offre condizioni di studio privilegiate agli studenti meritevoli; sei, perché Udine è a meno di un'ora dalle piste da sci e dalle spiagge; sette, perché ha il rettore più giovane d'Italia; otto, perché gli studenti hanno il libretto elettronico, possono utilizzare la rete WI-FI ed usufruire di 50 laboratori di ricerca; nove, perché permette ai suoi studenti e laureati di diventare imprenditori attraverso la costituzione di spin-off, ovvero di imprese nate dalla ricerca accademica."

Per Mario Bertoli uno dei segreti della vitalità dell'Università di Parma è stata la capacità di aggiornarsi continuamente. I risultati si vedono in ogni sede, nei rapporti con le imprese, nelle strutture tecnologiche e nell'eccellenza della ricerca. In più lo sforzo di migliorare i servizi per gli studenti è costante. C'è un numero verde l'800904084 che dal lunedì al sabato dalle 8 alle 20 dà informazioni su tutti i corsi di studio dell'università.

Perché iscriversi all'università di Udine? Primo perché entro un anno il 70% dei laureati ha già trovato un impiego, poi...



Gli studenti iscritti possono svolgere attività lavorative presso gli uffici amministrativi, biblioteche e altre strutture dell'università con un compenso orario di 7 euro. Anche in questo caso c'è un numero telefonico: 0521034032/35. Il programma Socrates mette a disposizione oltre 600 borse di studio per svolgere uno stage da 3 a 12 mesi, presso università della Comunità Europea ed atenei americani. Anche in questo caso c'è un numero: 0521034150. In più troverete corsi diurni e serali di inglese, francese, tedesco, spagnolo e russo. Per informazioni: 0521034150.

Per Cetty Di Benedetto l'ateneo Catanese rappresenta un motore di crescita per il territorio isolano. "Chi opta per il nostro ateneo lo fa per le prospettive di lavoro che può offrire. Siamo in presenza di una vera e propria industria del sapere con circa 16-17 mila nuovi iscritti all'anno ed un totale di circa 70 mila studenti. Negli ultimi anni, in linea con le tendenze nazionali, sono cresciute le opportunità di studi differenziati con circa 80 corsi di laurea distribuiti in 12 facoltà. Dal 1998 una scuola d'eccellenza che premia i più meritevoli e tanta tecnologia, con un sito web in grado di consentire agli studenti accessi veloci e tant'altro. L'opportunità di partecipare ai corsi europei Socrates e Leonardo oltre ai numerosi laboratori sul cinema, sul teatro, sul giornalismo.

Per Paolo Bufalini, la facoltà di ingegneria a Genova offre molte possibilità: si può diventare ingegnere biomedico, chimico, civile e ambientale, informatico. Qui si inventano i robot del futuro. Il lato negativo? Affitti alti e ancora troppi problemi per gli studenti non residenti.

Per il Segretario Nazionale Mauro Bossola, con 600 anni di storia, numerose sedi decentrate nella Regione Piemonte e dodici facoltà, l'Università degli Studi di Torino combina realtà storica e sviluppo verso il futuro. Tra quelle tradizionali spiccano quella di Economia e di Giurisprudenza, che hanno prodotto maestri nelle rispettive discipline e che rappresentano la storia universitaria della città. Particolarmente interessante ed innovativo il Corso di Laurea

COME RAGGIUNGERE LA FACOLTÀ

Nome	Istituzione dell'Università	Segreteria studenti / Centro orientamento / Segreteria di facoltà / @
ANCONA		
U. Politecnica delle Marche	18 giugno 1971	segreteria.ingegneria@univpm.it
AOSTA		
U. della Valle d'Aosta	18 settembre 2000	segreteriaonline@univda.it
BARI		
U. degli Studi di Bari	9 ottobre 1924	info.@agr.uniba.it
Politecnico di Bari	1990	centroOrientamento@poliba.it
BENEVENTO		
U. degli Studi del Sannio	1 gennaio 1998	presidenza.economia@unisannio.it
BERGAMO		
U. degli Studi di Bergamo	dicembre 1968	numverde@unibg.it
BOLOGNA		
U. di Bologna	Anno 1088	segagr@ammc.unibo.it
BOLZANO		
Libera U. di Bolzano	31 ottobre 1997	student.secretariat@unibz.it
BRESCIA		
U. Cattolica del Sacro Cuore	1965	info-bs@unicatt.it
U. degli Studi di Brescia	1982	Informazioni on-line + numero verde
CAGLIARI		
U. degli Studi di Cagliari	1626	orientamento@amm.unica.it
CAMERINO		
U. di Camerino	15 luglio 1727	farmacia@unicam.it
CASSINO		
U. degli Studi di Cassino	1979	info@unicas.it
CASTELLANZA		
U. Carlo Cattaneo	ottobre 1991	fac_economialiuc.it
CATANIA		
U. degli Studi di Catania	1434	fac.econ.presidente@unict.it
CATANZARO		
U. Studi Magna Grecia di CZ	1998	segrmed@unicz.it
CHIETI		
U. degli Studi Chieti e Pescara "G.d'Annunzio"	1965	segreteria_architettura.unich.it
FERRARA		
U. degli Studi di Ferrara	18 ottobre 1391	segreteria.economia@unife.it
FIRENZE		
U. degli Studi di Firenze	1923	economia@adm.unifi.it
FOGGIA		
U. degli Studi di Foggia	1999	c.vinella@unifg.it
GENOVA		
U. degli Studi di Genova	1640	studenti.verdi@unige.it
L'AQUILA		
U. degli Studi dell'Aquila	15 dicembre 1952	segreteria@ec.univaq.it
LECCE		
U. degli Studi di Lecce	1955	info@economia.unile.it
MACERATA		
U. degli Studi di Macerata	1 luglio 1540	orientamento@unimc.it
MESSINA		
U. degli Studi di Messina	1596	gerolamo.retto@unime.it
MILANO		
Libera U. Lingue e Comunicazione	1968	iulm.orienta@iulm.it
Politecnico di Milano	29 novembre 1863	segreteria.studenti@polimi.it
U.Cattolica del Sacro Cuore	7 dicembre 1921	servizio.orientamento@unicatt.it
U.Commerciale L.Bocconi	1902	ufficio.studenti@unibocconi.it
U. degli Studi di Milano	1924	Numeroverde+modulo x richiesta
U.degli Studi Milano-Bicocca	1997	orientamento@unimib.it
U.Vita-Salute San Raffaele	1996	uhsr.studenti@hsr.it
MODENA		
U. degli Studi di Modena e Reggio Emilia	1175	segrstud.reggioemilia@unimore.it
NAPOLI		
Seconda U. Studi di Napoli	25 marzo 1991	orientasun@unina2.it
U.Studi "Suor Orsola Benincasa"	1871	orientamento.giuri@unisob.na.it
U.degli Studi di Napoli "Federico II"	5 giugno 1224	segrepass@unina.it
U.degli Studi di Napoli "L'Orientale"	1888	lingue.studenti@iuo.it
U.degli Studi di Napoli "Parthenope"	1919	segreteria.studenti@uninav.it

Nome	Istituzione dell'Università	Segreteria studenti / Centro orientamento / Segreteria di facoltà / @
PADOVA		
U. degli Studi di Padova	1222	orienta@unipd.it
PALERMO		
U. degli Studi di Palermo	1312	segunipa@unipa.it
PARMA		
U. degli Studi di Parma	1768	segrlett@unipr.it
PAVIA		
U. degli Studi di Pavia	1361	anna.scuri@unipv.it
PERUGIA		
U. degli Studi di Perugia	1308	orienta@unipg.it
U. per Stranieri di Perugia	1921	orientam@unistrapg.it
PISA		
Scuola Normale Sup. di Pisa	1810	orientamento@sns.it
Scuola Sup. S. Anna	1987	infostudenti@sssup.it
U. di Pisa	1343	alice@adm.unipi.it
POTENZA		
U. degli Studi della Basilicata	1982	segreteriastudenti@unibas.it
REGGIO CALABRIA		
U. degli Studi "Mediterranea"	1982	orientamento@unirc.it
ROMA		
Ist. U. di Scienze Motorie	1998	iusmsegrstud@iusm.it
Libera U. Internaz. degli Studi Sociali "Guido Carli"	1978	segreteria@luiss.it
Libera U. Maria SS. Assunta	1939	orientamento@lumsa.it
U. Campus Bio-Medico di Roma	1991	segreteriastudenti@unicampus.it
U. Cattolica del Sacro Cuore	5 novembre 1961	serv.orientamento@rm.unicatt.it
U. degli Studi di Roma - La Sapienza	20 aprile 1303	segreteriaDirigente.RIP-IV@uniroma1.it
U. degli Studi di Roma - Tor Vergata	giugno 1981	cort@uniroma2.it
U. degli Studi RomaTre	1992	segreteria.studenti@uniroma3.it
SALERNO		
U. degli Studi di Salerno	1969	orientamento@unisa.it
SASSARI		
U. degli Studi di Sassari	9 febbraio 1617	m.marras@uniss.it
SIENA		
U. degli Studi di Siena	1357	orientamento@unisi.it
U. per Stranieri di Siena	17/02/1992	orientamento@unistrasi.it
TERAMO		
U. degli Studi di Teramo	1993	managerdidatticoagr@unite.it
TORINO		
Politecnico di Torino	1906	orienta@polito.it
U. degli Studi di Torino	1404	orientamento@unito.it
TRENTO		
U. degli Studi di Trento	1962-1963	studenti@unitn.it
TRIESTE		
U. degli Studi di Trieste	2000/2001	economia.studenti@amm.units.it
UDINE		
U. degli Studi di Udine	1968	cort@amm.uniud.it
URBINO		
U. degli Studi di Urbino "Carlo Bo"	19 febbraio 1507	orientamento@uniurb.it
VARESE		
U. degli Studi dell'Insubria -Varese e Como	14 luglio 1998	segrstudenti.eco@uninsubria.it
VENEZIA		
Istituto Universitario di Architettura	1926	inforientamento@iuav.it
U. Cà Foscari Venezia	6 agosto 1868	segstud@unive.it
VERCELLI		
U. degli Studi del Piemonte Orientale Amedeo Avogadro	1998	orientamento@rettorato.unipmn.it
VERONA		
U. degli Studi di Verona	1959	segreteriastudenti.economia@univr.it
VITERBO		
U. degli Studi della Tuscia	3 aprile 1979	segrstudeconomia@unitus.it

Specialistica in Relazioni Pubbliche (Facoltà di scienze politiche) mentre, nella stessa Facoltà, è in discussione l'istituzione di un corso di laurea in Scienza del Governo, con un percorso formativo che incrocia politica, economia e storia per preparare i quadri dell'amministrazione pubblica. Sempre nel campo dell'attualità, il corso di laurea in Scienza della Comunicazione, uno dei preferiti dalle nuove generazioni di studenti. Un discorso a parte merita il Politecnico di Torino, una delle università leader in Italia e in Europa nel campo della formazione tecnico-scientifica e della ricerca nei settori dell'Ingegneria e dell'Architettura, che offre ben 120 percorsi formativi (39 lauree triennali; 35 lauree magistrali; 30 corsi di dottorato e 18 master). Interessante anche, nell'ambito dell'evoluzione post-olimpica di tutta la città, l'imminente svolgimento delle Universiadi Invernali 2007, i giochi olimpici degli universitari, che oltre ad annoverare tra i partecipanti campioni del calibro di Enrico Fabris, intendono proporre l'immagine di una città-campus con servizi sportivi di avanguardia offerti agli studenti.

Per Luana Valenti l'Università Bicocca di Milano ha negli ultimi anni garantito un netto miglioramento dei servizi. I collegamenti dalle periferie sono all'avanguardia. Il corpo docente è professionalmente preparato e le stesse "segreterie" sono molto più disponibili verso gli studenti rispetto ad un recente passato. L'affitto di una camera è sicuramente alto (dai 400 ai 500 euro mensili) per non parlare delle abitazioni che si attestano dai 900 ai 1000 euro per un bilocale. La facoltà di giurisprudenza ha sempre garantito un'ottima preparazione professionale anche grazie ad un corpo docente motivato.

Per Valentina Marioli l'Università di Brescia è costruita a misura d'uomo. L'età media dei docenti e degli assistenti è molto bassa, è assicurata la puntualità nelle date degli esami. La facoltà di medicina è al top per quanto riguarda la ricerca. Qui esiste un numero chiuso ed un test di rigida selezione. Di ottima qualità giurisprudenza, economia ed ingegneria. C'è un buon rapporto tra corpo docente ed alunni attraverso un dialogo e un confronto sereno. Manca in taluni casi un vero approfondimento informatico e migliorabili, potrebbero essere, anche le specializzazioni riguardanti le lingue straniere.

Per Rita Sivori la facoltà di medicina dell'Università di Catanzaro è un fiore all'occhiello per l'intero sud, con un importante centro di ricerca oncologico. Chi esce da questa facoltà ha le carte in regola per svolgere poi al massimo la propria professione. Il corpo docente è sicuramente tra i più esigenti. L'affitto di una camera si aggira intorno ai 200 euro contro gli 800 per un appartamento.

La facoltà di medicina dell'università di Catanzaro è un fiore all'occhiello per l'intero Sud Italia, con un importante centro di ricerca oncologico

L'analisi del progetto europeo Competence

La contrattazione per i quadri direttivi in Europa

La prima parte del rapporto finale dell'indagine sponsorizzata dalla Comunità europea sulle condizioni di lavoro e trattamento economico in otto paesi

PARTE PRIMA



di Roberto Riva

Responsabile Dipartimento Contrattualistica

La FABI, unitamente ad altre sette organizzazioni sindacali di altrettanti paesi, ha svolto un'indagine, sponsorizzata dalla Comunità Europea, per verificare le diverse condizioni di lavoro e trattamento economico, anche non contrattuale, per i quadri direttivi in quattro paesi dell'area mediterranea ed altri quattro nell'area nordica. Il progetto, denominato Competence, ha delineato alla fine un panorama estremamente variegato, che espone molti problemi in vista di un processo di integrazione più stretta in banche transnazionali, oppure fra banche e società di servizi del medesimo gruppo bancario, che operano però in paesi differenti.

Il rapporto finale del progetto Competence è stato stampato in due versioni (inglese ed italiano) a cura del Dipartimento Internazionale e Progetti; la traduzione dall'inglese è stata curata dal coordinatore del dipartimento Contrattualistica Roberto Riva, per uniformare i termini contrattuali internazionali a quelli comunemente usati nella legislazione e nella prassi contrattuale in Italia. Entrambi i volumi sono disponibili a richiesta in Federazione. Riproduciamo qui di seguito la prima parte della sintesi dell'indagine ed alcune conclusioni riguardo alle differenze contrattuali attualmente esistenti nella categoria dei quadri direttivi. La seconda parte (orario di lavoro, flessibilità e



formazione) verrà pubblicata nel prossimo numero de "La Voce dei Bancari".

LA METODOLOGIA

L'attività dei sindacati partner del progetto ha avuto inizio con la creazione di "gruppi di lavoro", composti da esperti dei rispettivi sindacati e da componenti del dipartimento formazione dei sindacati. Ogni gruppo di lavoro aveva l'incarico di raccogliere, nei rispettivi paesi, la documentazione relativa al mondo del lavoro dei quadri bancari, in accordo con le linee direttrici summen-

zionate e con altre indicazioni fissate dagli "esperti esterni" in metodologia delle scienze sociali e in diritto del lavoro.

Da parte sua, l'UNI aveva il compito di raccogliere la normativa europea e le direttive sull'argomento in questione. L'attività di raccolta è stata coordinata dagli esperti in metodologia delle scienze sociali. Il materiale è stato poi tradotto dalle varie lingue in inglese. Ai fini della classificazione e del confronto del materiale di documentazione, gli esperti in diritto del lavoro hanno compiuto uno studio comparativo sulla legisla-



zione, le materie contrattuali, le attribuzioni ed i modelli organizzativi prevalenti nei vari paesi partner. Tale ricerca ha contribuito anche a creare i contenuti di un modello di fabbisogno formativo (training model). Sulla base della documentazione raccolta e del contributo determinante dei gruppi di lavoro, gli esperti in metodologia delle scienze sociali, coordinati tra di loro per condividere le esperienze relative alla situazione generale dei sindacati nei rispettivi paesi sui problemi specifici dei quadri bancari, hanno identificato gli argomenti principali, che sono diventati oggetto di un questionario redatto in otto lingue, diretto agli 800 quadri selezionati, 100 per ciascun paese partecipante. I dati raccolti sono stati analizzati secondo un modello predisposto dagli esperti, con la cooperazione tecnica di esperti esterni, allo scopo di promuovere non solo la consapevolezza delle specificità delle condizioni dei quadri direttivi in ogni paese partner, il livello di sindacalizzazione e l'approccio del sindacato nei confronti di questa categoria emergente, ma anche gli strumenti tecnici e comunicativi di cui i dirigenti sindacali necessitano per migliorare la tutela dei lavoratori.

I QUADRI DIRETTIVI IN EUROPA

In Europa, la categoria dei quadri direttivi è cresciuta alla pari con l'aumento del benessere economico ed oggi costituisce un elemento dinamico in un mondo del lavoro che richiede qualifiche professionali al-

te, cambiamenti strutturali e organizzativi nelle imprese, sviluppo dei mercati e miglioramenti tecnologici. Nel settore dei servizi, nel 2001 i quadri direttivi sono aumentati del 18% nei paesi più sviluppati dell'Unione Europea, arrivando ad un totale di 363.000 unità, con una crescita di 92.000 unità rispetto all'anno precedente (fonte: APEC - Parigi). Nell'ambito della mobilità transnazionale dei lavoratori con qualifiche professionali medio-alte, i quadri scontano fortemente la scarsità di una protezione specifica dei loro diritti e l'assenza in molti paesi di una legislazione ad hoc sulla titolarità delle forme di rappresentanza associative o sindacali. L'assenza di precise norme legislative è evidente per quanto concerne sia il dialogo sociale tra le parti sia il diritto all'informazione e alla consultazione.

Le recenti iniziative di organizzazione intercategoriale dei quadri direttivi associate all'attività di organismi sindacali internazionali quali la CES (Confederazione Europea dei Sindacati) e l'UNI (Union Network International), fanno sperare in un cambiamento della situazione. È arrivato il momento di promuovere una nuova cultura tra le rappresentanze sindacali, per favorire la riqualificazione della rappresentatività dei quadri direttivi e per diminuire le distanze tra i vari paesi dell'UE.

CHI È QUADRO DIRETTIVO

I nuovi scenari europei e le trasformazioni attualmente in corso coinvolgono tutti i set-

Il mondo bancario sta sperimentando una forte tendenza al consolidamento tra le imprese e a processi significativi di riconversione e ristrutturazione della produzione, nei quali il ruolo dei quadri direttivi è fondamentale

tori produttivi, con speciale riguardo al settore creditizio. Il mondo bancario sta sperimentando una forte tendenza al consolidamento tra le imprese – incluse quelle transnazionali – ed a processi significativi di riconversione e ristrutturazione della produzione, nei quali il ruolo dei quadri direttivi è fondamentale. Di fronte alla domanda sempre più pressante di concludere affari, e in un contesto caratterizzato dalle tendenze mutevoli del mercato e dalla concorrenza, per i quadri bancari – ai loro vari livelli funzionali – assume un'importanza particolare la questione della difesa dei valori etici nell'adempimento delle funzioni. Per risolvere questo problema, sono state adottate alcune misure, quali gli accordi legislativi e contrattuali sulla garanzia della tutela dal punto

I quadri direttivi rappresentano una figura professionale specifica, il cui lavoro implica un certo grado di responsabilità e di autonomia all'interno della struttura organizzativa del posto di lavoro



di vista professionale ed etico. Dal momento che i modelli organizzativi ed i contratti professionali dei paesi partecipanti a questo progetto comparativo transnazionale differiscono notevolmente l'uno dall'altro, occorre partire dall'esatta definizione del concetto di "quadro direttivo" (middle management) bancario.

I quadri direttivi rappresentano una figura professionale specifica, il cui lavoro implica un certo grado di responsabilità e di autonomia all'interno della struttura organizzativa del posto di lavoro. Esistono varie categorie di quadri direttivi. Noi abbiamo individuato due tipologie principali: la prima è il quadro responsabile di un gruppo di lavoro (ufficio, agenzia ecc.), mentre la seconda è il quadro che, per capacità decisionale e responsabilità del proprio lavoro, svolge mansioni di rilevante importanza per l'azienda, ma non ha funzioni di coordinamento di altri lavoratori.

Gli otto paesi scelti per questa analisi comparativa transnazionale sono molto diversi tra loro, ma hanno anche dei grossi punti in comune. Si possono dividere in due gruppi distinti: paesi nordici e paesi mediterranei. Il gruppo dei paesi dell'area mediterranea è composto da Italia, Spagna, Portogallo e Cipro, mentre i paesi nordici sono Svezia, Repubblica Ceca e Regno Unito, ai quali si aggiunge Malta, poiché possiede una legislazione di stampo anglosassone nonostante sia situata geograficamente nel Mediterraneo. È interessante notare che gli stati nordici non hanno un contratto collettivo di lavoro per tutta la categoria a livello nazionale, mentre questo è, invece, un punto comune dei paesi del Mediterraneo. Nel Regno Unito, per esempio, non esiste nessun contratto collettivo nazionale di lavoro comune a tutte le banche, ma esistono molti contratti collettivi aziendali di lavoro siglati tra l'organizzazione sindacale dei lavoratori Amicus e le

single banche. Anche in altri paesi nordici esiste un tipo di contratto collettivo di lavoro sotto forma di accordo siglato tra la banca e il sindacato. Con questi accordi, le banche riconoscono ai sindacati firmatari di rappresentare i diritti dei lavoratori e di fungere da controparte nei negoziati sulle condizioni di lavoro.

Nei paesi mediterranei, invece, il contratto collettivo di lavoro è va-

lido a livello nazionale per tutte le banche, riguarda tutti gli aspetti della trattativa sulle condizioni di lavoro e viene applicato per legge a tutto il personale (erga omnes). In Italia, pur non essendovi un riconoscimento giuridico del concetto di erga omnes, si perviene allo stesso risultato utilizzando il divieto di diversità di trattamento dei lavoratori da parte del datore di lavoro, indipendentemente dall'iscrizione ad un'organizzazione sindacale.

In Italia, la figura del quadro è stata ufficialmente riconosciuta nel 1985: definita importante per conseguire gli obiettivi della banca, non è stata però inserita nella categoria dirigenziale. Inizialmente, la presenza della categoria dei funzionari (con contratto direttivo) ha creato non poche perplessità riguardo all'identificazione esatta della figura, sino a quando il contratto collettivo del 1999 ha unificato i presistenti CCNL ed inserito i vecchi funzionari (salvo una piccola parte confluita nella dirigenza) come livelli più elevati dell'area dei quadri direttivi. Il profilo di tale area viene ora individuato come lavoratore con un alto grado di responsabilità, professionalità e specializzazione, ed una significativa esperienza pratica. La categoria è stata suddivisa in quattro livelli, secondo la competenza, cominciando dal primo, il più basso, per arrivare al quarto, il più alto. Il livello a cui il quadro direttivo è collocato dipende dal numero di lavoratori a cui è preposto e dall'accordo tra sindacato aziendale e banca che, a seconda del profilo professionale, delle funzioni e del ruolo, definisce il suo inquadramento. Un altro criterio definito in sede nazionale può essere il numero di lavoratori a cui il quadro è preposto. Alcuni ruoli strategici vengono definiti "ruoli chiave" e sono superiori al rispettivo livello. È previsto, oltre a quelle nazionali, un secondo livello di contrattazione in azienda (regionale per le Banche di Credito Cooperativo), dove i sindacati contrattano per conto dei lavoratori su materie quali l'in-

RETRIBUZIONE LORDA E NETTA ANNUA PER UN QUADRO DIRETTIVO DI 3° LIVELLO NEL 2004

Dati ABI - In Euro con tassi di cambio a parità di potere d'acquisto

Posizione con 231-380 punti Hay - media di 120 gruppi bancari

Paese	Retr lorda annua	Retr netta annua	cuneo fiscale e contributivo
Belgio	74339	43979	40,8%
Svizzera	48178	41673	13,5%
Austria	61974	39032	37,0%
Italia	57174	36967	35,3%
Spagna	49247	35450	28,0%
Francia (*)	45196	35113	22,3%
Portogallo	47395	33903	28,5%
Germania	49027	33454	31,8%
Danimarca	55926	33424	40,2%
Gran Bretagna(**)	42066	30021	28,6%
Svezia	43693	27343	37,4%
Grecia	28534	21699	24,0%

(*) al netto della pensione integrativa di settore obbligatoria in Francia

(**) il dato relativo ai gruppi bancari comprende anche i dipendenti in paesi extraeuropei che in Gran Bretagna sono più numerosi

quadramento, la flessibilità dell'orario, i carichi di lavoro, parte della retribuzione variabile e, inoltre, la sicurezza del lavoro e le condizioni igienico-sanitarie del posto di lavoro. Molto spesso vengono anche contrattati fringe benefits e forme pensionistiche complementari.

Prendiamo ora il caso del Portogallo, dove non esiste una definizione di quadro direttivo, né nel contratto collettivo delle banche, né nella legislazione nazionale del lavoro. Secondo quest'ultima, tale definizione può essere stabilita dal contratto collettivo ed è lasciata alla pertinenza di ogni singolo settore produttivo, che la elabora in relazione alle sue specificità. Da quanto visto finora, si può constatare che il personale direttivo o di elevata professionalità del settore bancario ha raggiunto questa posizione grazie all'esperienza professionale e/o a titoli di studio. Queste figure svolgono un lavoro che richiede l'esercizio di un alto livello di responsabilità nella struttura organica dell'azienda, oltre al possesso di capacità tecniche e direttive specifiche, in accordo con i requisiti stabiliti per questa figura nel contratto collettivo. Ogni banca definisce l'organigramma valido per tutta l'impresa, in relazione non solo alle sue dimensioni e struttura, ma anche ai profili professionali ed ai livelli retributivi dei dipendenti. Di conseguenza, ogni banca ha una propria regolamentazione, che stabilisce non solo l'organizzazione interna dell'impresa, ma anche la tabella comparativa delle funzioni per il personale con alta professionalità. La definizione di quadri direttivi di alto, medio e basso livello e di dirigenza dipende dal numero di dipendenti dell'unità produttiva a cui tali figure sono preposte e dal livello di responsabilità loro affidato. Il loro compito è organizzare, controllare e programmare le attività della loro unità produttiva.

• **Nel Regno Unito**, dove non esiste una definizione di legge e neppure un contratto nazionale di categoria, la maggioranza delle banche principali sigla un contratto collettivo aziendale – che ha valore legale solo perché riconosciuto dalle parti – con Amicus, il sindacato che tutela gli interessi dei lavoratori del settore finanziario, oltre che di molti settori industriali. I termini di questi contratti variano l'uno dall'altro, ma nella maggior parte dei casi è previsto che le banche debbano consultarsi con Amicus sui problemi di lavoro più importanti, quali i livelli di retribuzione, i piani industriali, il diritto alle ferie, le condizioni sanitarie e la sicurezza sul lavoro, l'orario di lavoro, lo straordinario, la valutazione professionale e la definizione degli inquadramenti, l'individuazione degli esuberanti di personale e della liquidazione, l'indennità per trasferimenti, missioni e turni di lavoro, il sistema degli inquadramenti, e così via. Nel Regno Unito non c'è un contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri bancari, ma esiste invece una legislazione che consente la rappresentanza da parte delle organizzazioni sindacali per ogni singolo lavoratore. In via generale, i quadri direttivi rientrano in questi contratti alla pari degli altri dipendenti bancari (aree professionali),

mentre i dirigenti (senior management) hanno di solito un "contratto individuale" che non viene negoziato dal sindacato. Nella HSBC non esistono più, invece, contratti collettivi per i quadri direttivi e i dirigenti, ma vi è comunque un organismo, "The National Council of Managers", che si incontra regolarmente con l'alta direzione per consultazioni sui problemi di lavoro che riguardano i quadri direttivi (più o meno come le vecchie Commissioni Interne in Italia). Nel caso di incontri formali, come le indagini disciplinari o i ricorsi, i lavoratori possono farsi rappresentare dal sindacato per far valere i loro diritti di legge, anche se non esistono accordi ufficiali riconosciuti tra il sindacato e la banca. Le materie previste da tali contratti variano a seconda dell'impresa in questione, ma di solito includono i livelli retributivi, i piani industriali e le procedure, il diritto alle ferie, l'orario di lavoro e le ore straordinarie, l'inquadramento professionale, l'individuazione degli esuberanti di personale e della liquidazione, l'indennità per trasferimen-



ti, missioni e turni di lavoro, il sistema degli inquadramenti, le pari opportunità e la par condicio, la sicurezza sul lavoro e le condizioni igienico-sanitarie del posto di lavoro, e così via. In via generale, il datore di lavoro deve consultarsi con Amicus ogniqualvolta sorge un problema relativo a una delle voci sopraelencate. Inoltre, viene di solito convocata una riunione tra i rappresentanti sindacali e la direzione della banca, se viene richiesta da entrambe le parti o se l'argomento riguarda più di 10 dipendenti.

• **A Malta** – storicamente di area legislativa anglosassone – non esiste una legislazione sul personale direttivo. Esiste, però, un contratto collettivo nazionale di lavoro che si attua solo a livello aziendale, ossia tra sindacati e singole banche, e che tratta le condizioni dei quadri direttivi, ma non le retribuzioni, che vengono così negoziate a livello individuale. A Cipro, il contratto collettivo nazionale di lavoro è siglato da ETYK, l'organizzazione

sindacale che rappresenta tutti i lavoratori del settore bancario, e la CBEA, l'associazione unica dei datori di lavoro del settore bancario. Gli accordi contrattuali si applicano all'intero settore bancario, ma ci possono essere anche specifici contratti d'impresa relativi a determinati diritti, applicati solo in alcune banche. Il sindacato ha, quindi, un ruolo basilare nei negoziati sulle condizioni di lavoro, anche nella fase post-negoziata. Le banche non possono assumere nuovo personale nella categoria dei quadri direttivi senza la preventiva approvazione del sindacato. In pratica, le banche devono prima promuovere il personale già in servizio; nel caso in cui serva una figura con una data specializzazione, la banca può chiedere il consenso del sindacato prima di procedere ad assunzioni esterne. Se viene accertato che nel personale della banca non esiste una figura con la qualificazione richiesta, il sindacato dà il suo assenso per l'assunzione dal mercato del

Nel Regno Unito, dove non esiste un contratto nazionale di categoria, la maggioranza delle banche principali sigla un contratto collettivo aziendale con Amicus, il sindacato dei lavoratori del settore

In Svezia i quadri direttivi possono ricorrere al cosiddetto “diritto di priorità”, ossia al diritto, in caso di licenziamento, di essere informati sui posti di lavoro che si sono resi disponibili all’interno della loro ex azienda



lavoro. Questa misura è legata al sistema di assunzioni e avanzamento nelle carriere vigente nel settore bancario cipriota ed alla necessità di rispettare la percentuale esistente dei quadri direttivi nel settore, che è attualmente del 33% circa sulla totalità dei dipendenti. Se un quadro viene promosso al livello superiore, un impiegato di livello inferiore deve essere promosso alla posizione di quadro direttivo. Se un dipendente va in pensione o si licenzia, la banca deve occupare il posto vacante ricorrendo al meccanismo interno di promozioni.

• **In Svezia**, il contratto collettivo di lavoro si sviluppa su un doppio livello: al primo livello, la banca centrale e il sindacato lavorano insieme al fine di regolare gli aspetti principali del contratto di lavoro, in particolare le retribuzioni e l’orario di lavoro; al secondo livello, le filiali della banca ed i sindacati territoriali elaborano un ulteriore piano di regolamentazioni. Il sindacato dev’essere consultato ogniqualvolta la banca decide di licenziare un dipendente. I quadri direttivi possono ricorrere al cosiddetto “diritto di priorità”, ossia al diritto, in caso di licenziamento, di essere informati sui posti di lavoro che si sono resi disponibili all’interno della loro ex azienda per esercitare un’opzione; tale diritto è valido per i 9 mesi successivi alla data del licenziamento. Altro ruolo fondamentale del sindacato svedese è quello di accordarsi con la banca sulla revisione delle condizioni di lavoro del dipendente che, nei 5 anni precedenti, abbia lavorato con un contratto a tempo determinato per un periodo superiore ai 3 anni. Il sindacato può intervenire quando è provato che il quadro direttivo non ha ricevuto nessun aumento salariale per 3 anni consecutivi, ma solo per gli aumenti salariali generali. Il sindacato può indagare sulle ragioni del mancato aumento di stipendio ed aiutare a superare gli ostaco-

li per l’avanzamento del quadro in questione, anche mediante la partecipazione a corsi di aggiornamento professionale e la fissazione di nuovi obiettivi di lavoro.

• **Nella Repubblica Ceca**, quando si presenta un serio problema riguardante un quadro direttivo, la direzione centrale deve organizzare un incontro con i rappresentanti sindacali. Nel caso in cui ci sia una ristrutturazione interna o altri cambiamenti fondamentali che coinvolgono il personale, la banca deve discuterne in anticipo con il sindacato. Ogni volta che la banca vuole procedere ad un licenziamento, la questione deve essere discussa con il sindacato, per cercare di evitarlo o, almeno, di ridurre l’inevitabile impatto sul lavoratore. Nel caso in cui la riduzione dei posti di lavoro fosse inevitabile, il dipendente dev’essere tutelato legalmente e risarcito come da accordi. Oltre al riconoscimento della tutela prevista dalla legge, devono essere presi in considerazione i risultati ottenuti dal dipendente nel suo periodo d’impiego, le qualifiche professionali, la durata dell’impiego e l’anzianità del lavoratore. I sindacati devono, inoltre, essere consultati sulle questioni della sicurezza sul lavoro per accertare che il personale lavori in un ambiente sicuro, pulito, provvisto di tutte le misure di salvaguardia contro i rischi relativi alla salute.

• La situazione si presenta diversa in **Spagna**, dove il 76% dei dipendenti delle banche commerciali sono quadri direttivi (da notare che le Casse di Risparmio hanno un contratto a parte, e il rapporto fra quadri e restante personale è esattamente l’opposto). Un numero così alto di personale direttivo ha portato all’estensione dell’orario di lavoro ed alla diffusione della retribuzione variabile e degli incentivi. I contratti collettivi definiscono chiaramente le linee direttrici in merito al grado necessario di conoscenza ed esperien-

za, alle funzioni ed alle responsabilità del personale direttivo bancario. Negoziando, inoltre, i livelli retributivi, l’anzianità di lavoro ed i trasferimenti. Il contratto collettivo stabilisce che i quadri direttivi si suddividano in 8 livelli e che l’unica figura contrattata sia quella del quadro preposto ad una filiale, il quale dev’essere classificato almeno al sesto livello.

LE RETRIBUZIONI DEI QUADRI

Ognuno dei paesi aderenti al progetto Competence ha le proprie regolamentazioni in fatto di livelli retributivi dei quadri direttivi, molto differenti fra loro; tutti, però, hanno alcuni elementi in comune, tra i quali un sistema retributivo complesso che comprende il salario variabile, anche in larga misura.

• **A Cipro**, il sistema retributivo del settore bancario prevede nove livelli. La definizione dei livelli può variare da banca a banca, ma i termini e le condizioni d’impiego rimangono le stesse. Ogni dipendente è inserito in un livello la cui retribuzione può variare da un limite minimo ad un massimo. La retribuzione tipo dell’impiegato bancario è composta da 2 elementi: lo stipendio di base ed il costo della vita (COLA), che viene rivalutato dal governo ogni 6 mesi, in corrispondenza con il tasso di inflazione, e viene accordato ai lavoratori per mantenere il loro potere d’acquisto. Inoltre, le retribuzioni aumentano annualmente, secondo una percentuale che viene concordata tra le parti nazionali. Negli ultimi cinque anni, i tre diversi aumenti di stipendio dei quadri bancari sono stati pari all’8-10% annuo. Non esistono altre tabelle salariali concordate, quali la retribuzione legata al rendimento, i bonus, ecc. Di fatto, una banca è libera di concedere ai suoi quadri incentivi economici, aumenti straordinari o bonus che siano, ma lo fa raramente, per via dei normali aumen-



• In Spagna, tutti gli aspetti della retribuzione (buoni pasto, dividendi, benefit, anzianità) sono regolamentati sia dal contratto collettivo sia dai contratti individuali

ti di stipendio sopradescritti.

• Per quanto riguarda **l'Italia**, la categoria dei quadri direttivi si suddivide in quattro livelli, ognuno con una sua retribuzione. Ciascun livello dipende dal profilo professionale richiesto e dal ruolo strategico (così detto "ruolo chiave") che il quadro riveste nella banca. Inoltre, come concordato nel contratto collettivo di lavoro, i quadri direttivi ricevono un premio di produttività negoziato tra azienda ed OO.SS., se l'azienda presenta un bilancio positivo, ed un ulteriore premio incentivante legato ai risultati di ciascun quadro sul piano dell'incremento della produttività o della qualità del lavoro. La misura di quest'ultimo è, però, fissata unilateralmente dall'azienda, con criteri che vengono solo comunicati alle OO.SS. e non negoziati.

• **Nella Repubblica Ceca**, le retribuzioni dei quadri direttivi sono stabilite dal contratto del personale direttivo che, però, garantisce loro un certo grado di privacy e, pertanto, le condizioni e l'ammontare delle retribuzioni di questi dipendenti bancari è difficile da determinare. Gli aumenti di stipendio sono correlati ai risultati del dipendente. Al personale viene, comunque, garantito uno stipendio di base con aumenti annuali (nel 2004 l'aumento è stato del 4%), indipendentemente dal conto economico della banca.

• **In Svezia**, le retribuzioni sono fissate individualmente, prendendo in considerazione il tipo ed il livello di difficoltà del lavoro, la competenza del dipendente, il principio dell'equilibrio tra retribuzione e risultati ottenuti. L'aggancio tra retribuzione e risultato del lavoro svolto rappresenta un tentativo per migliorare l'efficienza della banca. In ogni caso, sono fissati i livelli minimi di retribuzione che devono essere sempre rispettati.

• **A Malta**, le retribuzioni non variabili dei quadri direttivi sono concordate su basi col-

lettive. Il sindacato ha, comunque, diritto a contrattare la percentuale di aumento con la banca in questione.

• **In Portogallo**, il personale professionale e direttivo del settore bancario riceve una retribuzione fissa, sulla base della categoria professionale e/o del grado di responsabilità, con un aumento fisso ogni 5 anni di lavoro. Le retribuzioni stabilite nel contratto collettivo nazionale di lavoro sono intese al minimo e la banca può stabilire un salario superiore. Il contratto collettivo del settore creditizio e finanziario stabilisce un livello minimo per ogni mansione direttiva, in accordo con la categoria professionale e con le responsabilità previste. L'avanzamento di carriera non è automatico, ma dipende dalla capacità decisionali e professionali del quadro direttivo. Nel settore bancario portoghese, la classificazione in categorie non è uniforme, ma dipende dal tipo di contratto collettivo delle istituzioni finanziarie. Per esempio, il Banco do Portugal e la Caixa Geral de Depositos hanno dei regolamenti interni propri, dovuti alle loro specificità. Di norma, oltre al salario minimo, i quadri direttivi ed i dirigenti delle banche ricevono dei compensi straordinari quali bonus annuali, carte per il carburante dell'automobile e la distribuzione degli utili della banca. Questi compensi non sono fissi, ma variano da banca a banca, in relazione sia all'ammontare sia ai criteri di attribuzione. Detti compensi sono spesso legati allo svolgimento di una specifica funzione o responsabilità, ma possono anche dipendere dal merito professionale o dal raggiungimento di obiettivi prefissati. La legislazione portoghese non prevede pagamenti straordinari e condivisione degli utili, ma disciplina invece un salario misto (salario fisso più commissioni) non di uso comune nel settore bancario.

• **In Spagna**, tutti gli aspetti della retribuzione nel settore bancario (buoni pasto, di-

videndi, benefit, anzianità) sono regolamentati sia dal contratto collettivo sia dai contratti individuali, che possono stabilire differenti forme di retribuzione. Esistono, però, vari tipi di contratti aziendali individuali, due dei quali riguardano esclusivamente i rappresentanti sindacali, in modo da prevenire ogni sorta di discriminazione nei loro confronti in tema di retribuzione variabile o di concessione di bonus. Esiste, poi, il "patto", che è un contratto fra azienda e singolo lavoratore che ne aumenta lo stipendio in cambio di un allargamento dell'orario ed è, talvolta, anche in funzione dei maggiori compiti richiesti (può sostituire anche una promozione), e viene negoziato generalmente di anno in anno. È spesso presente, poi, il salario incentivante come campagne prodotto o in funzione della redditività della filiale, o personale per gli addetti alla vendita di prodotti specializzati. Nelle banche commerciali, questo sistema ha portato ad un allargamento dell'orario della categoria che, dalle 8 alle 16 è passato dalle 7.30 alle 19-20.

LA SITUAZIONE NEL REGNO UNITO

Per quanto concerne la situazione nel Regno Unito, la maggioranza delle banche britanniche opera con un sistema di "fasce retributive" (pay bands). Ciò significa che esiste una retribuzione minima ed una massima per ogni livello di inquadramento, ed una retribuzione di riferimento o di mercato, che il datore di lavoro considera "l'ammontare retributivo ideale" (ideal pay-rate) per quel tipo di mansione. In linea di massima, le banche sono riluttanti ad aumentare gli stipendi al di sopra del livello della retribuzione di mercato, per cui è difficile che chi guadagna più della retribuzione di mercato riesca ad ottenere un aumento di stipendio. La conseguenza di questo stato di cose è che il sindacato chiede aumenti annuali di stipendio per tutto il personale, in base agli effetti dell'inflazione (il cosiddetto aumento per il "costo della vita"), mentre le banche si concentrano perlopiù su aumenti salariali in linea con la retribuzione di mercato. In altre parole, chi guadagna meno del salario di mercato avrà più probabilità di ottenere un aumento. Le banche, inoltre, premiano i risultati, per cui i dipendenti che raggiungono gli obiettivi avranno maggiori probabilità di ricevere aumenti più alti di stipendio.

• La situazione **in Grecia** (analizzata nel Progetto Europeo Incentive ancora in corso) è invece simile a quella italiana: ad un salario fisso determinato da parametri negoziati a livello nazionale o aziendale, si aggiunge un salario variabile consistente (può raddoppiare la retribuzione netta), che copre anche il maggior impegno in termini di orario. I criteri del salario variabile non sono negoziati con le OO.SS., con un'eccezione, ma le OO.SS. ed i dipendenti ne vengono informati.

Nel prossimo numero de "La Voce dei Bancari" (10/2006) verrà pubblicato il resto dell'indagine, relativa all'orario di lavoro, alle forme di flessibilità ed alla formazione professionale dei quadri direttivi.

di Silvia Fabiole Nicoletto

Medicina d'Oriente



Agopuntura e shiatsu, ma anche Buqi e Taijiwuxigong stanno conquistando milioni di persone per la capacità di intervenire sulle patologie senza l'uso di medicinali

Affascinanti quanto difficili da inquadrare in parametri capaci di identificare senza esitazioni i veri specialisti da dilettanti e mistificatori, le cosiddette terapie alternative continuano ad attrarre milioni di pazienti. Più di 3 milioni di persone ricorrono infatti alla sola agopuntura, mentre nel complesso le medicine non convenzionali forniscono cure a 9 milioni di italiani. La vera difficoltà in questo ginepraio di terapie, consiste proprio nell'identificare i veri centri di eccellenza, dal momento che la sola appartenenza all'ordine dei medici non garantisce di per sé l'esperienza o la competenza nella specifica materia. Quello che emerge è un panorama sempre più vasto e complicato di terapisti che operano nel privato a diverso titolo, accanto a un trentina di ambulatori convenzionati collocati all'interno degli ospedali (vedi box). D'altra parte le critiche che le vengono mosse dalla medicina ufficiale sono dure: tra le più frequenti c'è la dipendenza di queste pratiche dal-

l'abilità del terapeuta o dal rapporto che si stabilisce tra il medico e il paziente, due fattori che impediscono la standardizzazione e la convalida delle terapie secondo criteri scientifici riconosciuti. E che, in definitiva, rendono la medicina non convenzionale così profondamente diversa da quella classica.

Uno dei centri italiani convenzionati si trova presso l'ospedale Cto di Napoli (Asl Napoli 1). È il primo un ambulatorio di Medicina non convenzionale, attivo dal 1983. Ne è responsabile Aldo Ruocco, neurologo che ha scelto di integrare la

propria specializzazione con le medicine non convenzionali. «In Italia sono numerose le realtà ospedaliere in cui si pratica la medicina non convenzionale. Nel mio centro, per esempio, pratichiamo l'agopuntura, la mesoterapia, l'omeopatia e l'ayurveda», premette Ruocco. «Essendo inserito all'interno di un centro traumatologico, le patologie che trattiamo più spesso sono quelle articolari come artrosi o periartriti, ma anche la depressione o l'insonnia. L'ambulatorio è diventato un punto di riferimento per molti pazienti: attualmente le prestazioni sono 4-5 mila all'anno e più del 60% sono anziani che cercano un'alternativa ai farmaci tradizionali». Nel 1997 l'ambulatorio partenopeo è stato riconosciuto come centro di medicina tradizionale cinese e medicina olistica con una delibera del direttore generale dell'Asl Napoli 1 e della regione Campania.

DOLORE BATTUTO SENZA FARMACI

Le medicine non convenzionali trovano diverse applicazioni, in particolare per quanto riguarda le malattie degenerative come quelle artrosiche: nel caso di un dolore da artrosi, che può indurre ad assumere una postura non corretta, è possibile per esempio associare al trattamento del dolore acuto (con un comune analgesico) una correzione posturale che ne eviti la cronicizzazione. Le medicine non convenzionali possono anche essere associate fra loro: l'omeopatia, per esempio, rinforza il sistema immunitario della persona, la mesoterapia permette di «infiltrare» le zone dolenti; l'omeopatia e i fiori di Bach possono sostenere la psiche del paziente, mentre l'agopuntura può avere un effetto analgesico e di riequilibrio energetico. «Grazie all'uso delle terapie non convenzionali si può ridurre l'assunzione di gran parte degli analgesici, cortisonici, antiartrosici o, in alternativa, infiltrarli localmente senza affaticare gli organi interni che devono metabolizzarli», prosegue Ruocco. «Con la mesoterapia, per esempio, si possono infiltrare alcune sostanze in grado di prevenire la degenerazione delle cartilagini». Con l'omeotossicologia, inoltre, l'organismo può essere aiutato a liberarsi delle tossine (per esempio quelle

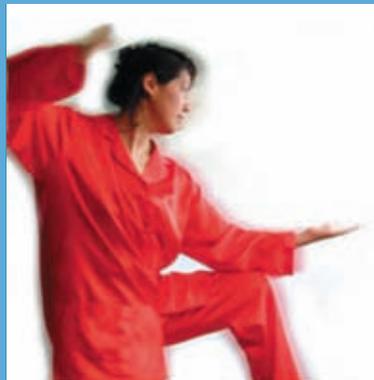
Agopuntura, dubbi sul lungo termine

Una delle terapie più famose e sulla quale sono stati condotti diversi studi è sicuramente l'agopuntura. Le patologie che trovano in questa antica pratica una fonte di sollievo sono numerose, dai dolori articolari alla psoriasi, ma non sono ancora in gran parte chiariti gli effetti a lungo termine di questa medicina. L'anno scorso è stato pubblicato sulla rivista Lancet uno studio che ha coinvolto 300 pazienti vittime di una forma cronica di osteoartrite al ginocchio. Un gruppo è stato sottoposto a terapia con agopuntura, l'altro a una simulazione e un terzo non ha ricevuto alcun trattamento. Le sedute, che hanno avuto una durata di otto settimane hanno mostrato un deciso miglioramento in coloro che erano stati curati con agopuntura. Ma i responsabili della sperimentazione hanno affermato che questo risultato non conferma la migliore efficacia della terapia in rapporto alla medicina tradizionale. Rimangono quindi alcuni dubbi, nonostante altri studi, condotti in Italia sulla psoriasi e su altre patologie articolari stiano mostrando risultati incoraggianti.



L'energia del Buqi e del Taijiwuxigong

Il Buqi o Xinqi è un'arte terapeutica derivante dall'antica medicina cinese, basata su antiche pratiche quasi dimenticate perché trasmesse solo all'interno di ambienti e nuclei familiari privilegiati oltre mille anni fa. Il suo fondamento è la teoria che le malattie hanno come causa scatenante e predisponente la persistenza nel corpo di fattori patogeni e di cataboliti tossici, definiti Binqi o Qi negativo. «L'idea di fondo è che qualsiasi accumulo, anche di emozioni (quali collera, stress, paura o tristezza), è negativo e contribuisce alla produzione di Binqi; quest'ultimo si accumula in particolare negli spazi intervertebrali, nelle articolazioni e negli organi, creando blocchi anche nei cinque canali energetici principali», spiega Mara Granata, presidente dell'Associazione Buqi-Italia Academy.



«Durante il congresso mondiale di medicina del 1992 sulla relazione tra la colonna vertebrale e le malattie, è stata in effetti dimostrata l'esistenza di un nesso tra i problemi vertebrali e oltre 40 diverse patologie quali l'asma, il diabete, l'ipertensione, il mal di schiena e i problemi articolari e muscolari». Il sistema Buqi si basa sull'utilizzo di una forza interna, la forza di guarigione

del Dantian, centro energetico situato nell'addome. Durante un trattamento Buqi, il terapeuta attiva il suo sistema energetico per creare un campo vibratorio attorno al paziente che favorisce l'eliminazione del binqi. Il trattamento si attua soprattutto a distanza e non necessita di contatto fisico, ma il paziente può provare comunque forti sensazioni e reazioni emozionali spontanee che provocano immediati cambiamenti nella sfera emotiva. Il Taijiwuxigong è la parte del trattamento che permette di ritrovare l'equilibrio naturale fisico, emozionale e mentale attraverso una serie di esercizi guidati mirati a correggere la posizione del corpo e a cambiare le cattive abitudini posturali, inducendo il cosiddetto movimento spontaneo. Nel corso di sperimentazioni ospedaliere in Cina, il movimento spontaneo si è rivelato uno strumento di prevenzione e cura per numerose malattie: disturbi respiratori, digestivi, ginecologici, diabete, emiplegia e alterazioni osteo-neuro-muscolari della colonna vertebrale.

La forza equilibrante della spagiria

La medicina spagirica è un tipo di fitoterapia che cerca individuare nella pianta quelle essenze vitali in grado di sostenere e riequilibrare le funzionalità debilitate di un individuo. È una terapia che studia i processi energetici in atto e ne sostiene le componenti debilitate, che non sono cioè in condizione di potersi esprimere adeguatamente. Il concetto di equilibrio e di proporzione tra le forze energetiche è infatti alla base della filosofia spagirica che quindi mal si accorda con l'approccio della medicina tradizionale che, una volta individuata la supposta causa di un disagio, si prefigge lo scopo di stimolare o reprimere i processi fisiologici alterati. La lavorazione spagirica degli individui avviene con modalità particolari al fine di riportare una più stabile armonia di relazione, esaltandone le qualità energetico-informazionali. Il loro utilizzo richiederà quindi una particolare metodica di indagine e una spiccata sensibilità nel contenere la persona sofferente. Il rimedio spagirico si esprime nella sua pienezza quando è utilizzato con l'intenzionalità di portare pace, di ripristinare armonia tra le diverse nature della persona, di ricostruire un equilibrio che rappresenti insieme superamento della malattia, adattamento e quindi crescita. L'interesse primario della spagiria è quindi riconoscere le forze che risultano preponderanti e che determinano una qualche disfunzionalità, ma più importante ancora sarà l'identificazione delle forze debilitate. Le chiavi di lettura, così come gli strumenti di analisi, possono essere molteplici: discipline più antiche come la cosmologia, la teologia e la mitologia aiutano nell'identificazione delle forze che avvolgono, ma possono essere utilizzate anche metodiche più recenti come l'iridologia. La molteplicità del regno vegetale permette invece di scegliere come e dove richiamare e indirizzare l'energia vitale in grado di agire in senso fisiologico in un determinato distretto corporeo, di restaurare equilibrio e serenità di giudizio sul piano mentale.

Dieci centri di medicina non convenzionale in Italia

Città	Ospedale	Contatti
Torino	Azienda ospedaliera Oirm dell'ospedale Sant'Anna Ambulatorio di agopuntura	Tel. 011/3134549 Responsabile dott. Gianni Allais
Milano	Ospedale Sacco II - divisione malattie infettive ambulatorio di agopuntura e fitoterapia cinese	Tel. 02/39042579 Responsabile dott.ssa Luisa Zampini
Padova	Usl n° 16 - distretto 1 Ambulatorio di agopuntura e terapia antalgica	Tel. 049/8214000 Resp. dott. Francesco Ceccherelli
Firenze	Asl 10 Sei ambulatori in diverse strutture tra cui l'ospedale Camerata, il Cspo e il Meyer	
Empoli	Asl 11 Ospedale San Giuseppe Ambulatorio di fitoterapia e agopuntura	Tel. 0571/702601 Responsabile dott. Fabio Firenzuoli
Lucca	Asl 2 Ospedale Campo di Marte Centro di riferimento regionale per l'omeopatia	Tel. 0583/970654 Responsabili dott. Elio Rossi, dott.ssa Alessandra Panozzo Tel. 0586/223510 Resp. dott. Luigi Tognazzi, dott.ssa Uggeri, dott.ssa Stefania Bigazzi
Livorno	Asl 6 Ambulatorio Fiorentina. Omeopatia, agopuntura, fitoterapia	Tel. 0577/586334 Responsabile dott. P. Butini Tel. 0862/368642 Responsabile dott. Carlo Di Stanislao
Siena	Azienda ospedaliera senese Policlinico «Le Scotte» Ambulatorio di agopuntura	Tel. 081/2545502, 340-5392770 Responsabile dott. Aldo Rocco
L'Aquila	Asl 4 Ospedale San Salvatore Dipartimento di medicina-Uo di dermatologia Ambulatorio di agopuntura e Moxa	
Napoli	Asl Napoli 1 Ospedale Cto Ambulatorio di medicina non convenzionale (Mnc)	

derivanti dal metabolismo dei farmaci). Grazie a un vasto campionario di prodotti drenanti, questa pratica può aiutare soprattutto le persone anziane il cui metabolismo è rallentato. Un ruolo terapeutico fondamentale per la medicina non convenzionale è la comunicazione fra medico e paziente, che consente di prendere in cura la persona considerandola nella sua unità di psiche e di soma. «Il momento della cura non è più un atto subito ma diventa un'occasione di incontro», spiega ancora Ruocco. «Ho osservato che i pazienti anziani preferiscono l'agopuntura e la mesoterapia perché quando vengono "toccati", si sentono più curati. È molto probabile che, in alcuni casi, la distanza fra medico e paziente debba essere ristabilita con il tocco, la palpazione e non limitarsi, come purtroppo sempre più spesso succede, alla classica intervista-anamnesi, che fra l'altro non tiene conto del vissuto del paziente».

Insomma quello che secondo l'approccio classico sembrerebbe un limite, nella medicina non convenzionale diventa un valore aggiunto. «Ogni paziente è diverso dall'altro e il rapporto che si stabilisce con il medico è speciale e unico. In questo senso ben venga, quindi, la difficoltà di standardizzazione che viene rimproverata alle terapie non convenzionali», conclude Ruocco.

“un ruolo terapeutico fondamentale per la medicina non convenzionale ha la comunicazione tra medico e paziente”



Moos contro la delocalizzazione

Il progetto sindacale paneuropeo punta a far crescere nuove professionalità per compensare il trasferimento di posti di lavoro nel sud-est asiatico, India in particolare, e nell'Europa orientale

A Bangalore, in India, si trovano alcuni tra i migliori programmatori informatici del mondo. Stanno sviluppando software di routing – cioè di instradamento dei dati in un determinato percorso della rete informatica – più veloci, per nuove soluzioni di memorizzazione dei dati. Lavorano qualche ora in più al giorno rispetto ai loro colleghi europei e trascorrono parte del tempo libero studiando i computer e seguendo corsi di aggiornamento. I loro salari corrispondono circa al 10% del salario europeo. D'altra parte, il loro potere d'acquisto – tenuto presente il livello dei prezzi – è quasi lo stesso. Alla periferia di Varsavia, in Polonia, è stato istituito un importante centro di transazioni finanziarie. Nell'ambito del processo di ristrutturazione dell'industria europea, le società dell'Europa occidentale hanno mantenuto la gestione finanziaria, mentre la gestione e il pagamento dei salari, nonché dei conti clienti e fornitori, vengono esternalizzati o delocalizzati. Il centro di transazione serve un gran numero di multinazionali europee e movimentata più di dieci miliardi di euro ogni anno. Importanti fattori nella scelta dell'ubicazione del centro sono stati il facile accesso a forza-lavoro qualificata proveniente dalla vicina università e costi salariali ammontanti al 35% circa della media europea. Questi non sono che pochi esempi dell'emergente divisione del lavoro nel mondo. Ciò che ebbe inizio come subfornitura di semplici parti meccaniche e di produzione, si è sviluppato e trasformato in servizi ed attività di ricerca e sviluppo altamente qualificate.

Poche sono le società multinazionali che non hanno istituito un centro di transazioni, un call center o altre attività di supporto in Cina, India, nel Sud-est asiatico o nell'Europa orientale. Si è sviluppato un vasto settore di software, di pari passo con il settore dei servizi ad alta intensità di conoscenza (detti KIBS, da *knowledge-intensive business services*, comprendenti servizi di informatica, consulenza manageriale, servizi legali e di contabilità, servizi tecnici e di ingegneria, servizi di analisi e testing, servizi di ricerca e sviluppo, ricerche di mercato, NdT). Il lavoro altamente qualificato è balzato oltre gli oceani. Il progresso tecnologico, i crescenti livelli di istruzione ed il taglio dei costi sono fondamentali elementi motore nei processi di delocalizzazione, così come gli ottimistici calcoli dei costi da parte delle imprese di consulenza.

La strategia sindacale

MOOS (Making Offshore Outsourcing Sustainable) è un progetto biennale partito il 1° dicembre 2004. Si tratta di un piano sindacale pa-

neuropeo focalizzato sul trasferimento di posti di lavoro all'interno dei settori dell'economia ad alta conoscenza e professionalità.

La maggior attenzione è concentrata sui lavori nell'ambito dei settori dei servizi all'impresa e dell'information technology, che si muovono dall'Europa verso le economie in via di sviluppo in Asia, Africa e Sud America. Il termine "delocalizzazione" (offshoring) è spesso usato per descrivere il processo con il quale le reti produttive fuoriescono dalle società multinazionali, nel tentativo di trarre beneficio da siti di produzione a basso costo e di ampliare la base conoscitiva oltre i confini delle economie industrializzate.

"Dobbiamo accertarci che nuovi posti di lavoro siano creati quando i vecchi sono trasferiti, che le persone siano formate a nuovi compiti quando i vecchi compiti scompaiono, e che le condizioni di lavoro evolvano, indipendentemente dal punto del globo in cui il lavoro è svolto", dice Sabrina De Marchi di UNI-Europa IBITS, Project Manager del progetto MOOS.

MOOS è coordinato da UNI-Europa IBITS, con un project team composto da otto organizzazioni di sei paesi europei (Svezia, Francia, Paesi Bassi, Belgio, Danimarca, Germania). Il progetto intende accrescere la comprensione dei meccanismi di delocalizzazione, così come anche i flussi connessi a tali processi.

Ciò sarà reso possibile attraverso l'uso degli ampi network delle organizzazioni che ci affiancano, nonché della competente assistenza dell'Istituto Superiore Belga per gli

Studi sul Lavoro, che nel progetto si occupa del settore ricerca. Il progetto è reso operativo con il supporto del Fondo Sociale Europeo (Articolo 6, Misure Innovative).

I cinque obiettivi del progetto

I cinque principali obiettivi del progetto MOOS sono:

- accrescere la comprensione della delocalizzazione e dei meccanismi dei processi di delocalizzazione;
- fornire agli iscritti UNI-Europa un fulcro d'informazioni sull'esternalizzazione delocalizzata;
- sviluppare una strategia sindacale per rendere i processi di delocalizzazione economicamente e socialmente sostenibili;
- fornire supporto e strumenti ai rappresentanti dei lavoratori che trattano i processi di delocalizzazione a qualsiasi livello;
- sviluppare meccanismi per prevedere i cambiamenti e definire i contorni futuri del lavoro altamente specializzato.

MOOS svilupperà e fornirà questi strumenti:

- rapporti di ricerca sulla delocalizzazione;
- un sito web UNI-Europa sulla delocalizzazione;
- un manuale per il management delocalizzato;
- workshop e conferenze per gli iscritti, per sviluppare posizioni congiunte e scambi di esperienze significative;
- una serie di seminari nazionali di formazione.

Traduzione di Mariapaola Diversi

ANDANTE con brio

Otto nuove rappresentanze aziendali Fabi

Sindacato Fabi	Banca	Unità produttiva	Dirigente
Milano	Banca Lombarda Holding	Milano	Stefania Bertarini
Brescia	Banca Pop. di Verona e Novara	Desenzano	Josè Cerini
Ancona	Banca Popolare dell'Adriatico	Ancona	Lorena Ascani
Pescara	Banca Toscana	Pescara	Marco Damiani
Pescara	BCC Castiglione e Pianella	Teramo	Sonia D'Addazio
Salerno	Banca Antonveneta	Pagani	Paola Pisapia
Salerno	Banca della Campania	Battipaglia	Arturo Penna
Salerno	BCC Altavilla Silentina	Altavilla Silentina	Roberto Carrozza

BPI, cartina di tornasole di un sistema malato

La cultura dell'utile a breve e del carrierismo esasperato va superata per costruire una nuova realtà in grado di confrontarsi con il mercato

di Gianni Vernocchi
Segretario Organo di Coordinamento
Banca Popolare Italiana

La vicenda della Banca Popolare Italiana, che ha segnato per tutto il 2005 le cronache scandalistiche del nostro Paese, ha fatto emergere il deterioramento e le gravi criticità nel rapporto tra il sistema bancario e la sua clientela, dopo i primi sintomi di "logoramento", testimoniati dalle vicende Cirio, Parmalat, Bipop Carire e Banca 121. Sono giunti al pettine i nodi nefasti di una cultura dell'utile "a breve", di un carrierismo esasperato

La ripresa della Banca Popolare Italiana, su cui stanno lavorando le forze sane - fortunatamente largamente presenti nel suo patrimonio di umanità - a partire dai dipendenti e dalle forze sociali e produttive ad essa legate nei territori di operatività, coinvolge pertanto non solo lo stretto recinto della BPI, ma guarda a tutto il nostro comparto.

È illusorio ritenere che sulle ceneri della BPI qualcuno possa avvantaggiarsi; piuttosto, il rilancio della BPI è una complessa sfida che interessa tutto il settore. Se si rialza la BPI, si ritrova la credibilità del sistema; in caso contrario, la parabola discendente della credibilità del

destino della BPI troverà una risposta "fondata sulla roccia", per evocare la nota parabola evangelica. Viceversa, senza questo spirito del "cuore", la partita si ridurrà al "chi offre di più" ed il resto verrà dopo, si fonderà sulla sabbia, che presto sarà nuovamente mescolata da successive e non peregrine pretese di soggetti ancora più forti ed ancora più liquidi.

Il Consiglio di Amministrazione della BPI, eletto nel gennaio 2006 grazie alla forte mobilitazione delle forze sane prima evocate, in un momento drammatico della sua storia, è chiamato all'arduo ma entusiasmante compito di farsi interprete di un modo di fare banca che si richiami

ai valori costitutivi del mondo cooperativo per formulare, utilizzando le forme giuridiche ed organizzative che la modernità ampiamente fornisce, una proposta di alto profilo. Una soluzione autorevole, che sappia accogliere un consenso ampio e condiviso ed esprima quei valori che sono ancora oggi fortemente radicati nel cuore del suo corpo sociale: autonomia organizzativa, radicamento nei rispettivi e storici territori, valorizzazione della forza lavoro presente, eticità e trasparenza di gestione.

I dipendenti, che hanno subito gli effetti del crollo del fioranismo, che mirava ad elevare a cultura l'astuzia ed il cinismo, meritano di guardare con fiducia e serenità alle sfide dei grandi cambiamenti che stanno interessando il nostro comparto.

Proprio loro, i dipendenti, risorsa irrinunciabile e decisiva, devono tornare al centro del fare banca, devono poter

vedere risposte concrete alle loro attese ed essere rafforzati nelle motivazioni, nelle garanzie e nella sicurezza del lavoro, nell'ambito di una rete di rapporti aziendali che recuperi subito e in pieno il rispetto dei diritti, delle competenze e della professionalità di ognuno ed il ritorno convinto, da parte dell'Istituto, alla trasparenza e alla correttezza nell'operare.

Ed insieme con loro, i clienti, le forze produttive ed il mondo associativo attendono di veder premiata la loro fedeltà, guardando ad una banca che sappia lavorare con il cuore dei suoi valori fondanti di servizio e non solo con i freddi numeri della sua redditività. Il tutto in una nuova visione del ruolo della banca, contraddistinta da una forte assunzione di ogni impegno riferito alla Responsabilità Sociale d'Impresa che, oggi più che mai, si propone come obiettivo ineludibile di tutti gli operatori economici e come condizione di fondo per un successo condiviso e stabile.

La sede centrale della Banca Popolare Italiana progettata dall'architetto svizzero Mario Botta



rato fondato sul cinismo del proprio "io", che sta segnando l'epoca dei budget e dei risultati "a tutti i costi" inaugurata negli anni ottanta, che dimentica i valori fondanti del fare banca, nel suo rapporto con la persona e con il territorio. È sempre arduo fare parallelismi tra le vicende di questi anni e gli scandali del passato, a partire da quello della Banca Romana di fine 1800, sino a giungere al Banco Ambrosiano ed alla Banca Privata di Sindona; tuttavia, queste vicende storiche sono state lette allora come fatti gravi ma isolati, mentre oggi ci troviamo di fronte ad episodi ripetuti, ad una crisi epocale che mina alle radici il rapporto fiduciario tra banca e cliente.

La sfida del recupero di credibilità reputazionale e di affidabilità del sistema sulla base di regole etiche condivise - non solo annunciate, ma applicate e testimoniate nel quotidiano - è, pertanto, una partita complessa ma avvincente, che riguarda tutto il sistema e non solo la BPI.

settore subirà un nuovo grave colpo. È, pertanto, con uno spirito di solidale e limpida collaborazione, di faticosa ricerca delle comuni radici tra Banche Popolari - che hanno fondato la loro fortuna sulla base dell'opera di servizio sul territorio, costruita con la pazienza dei decenni di "umile" laboriosità, traendo dall'attività tipica il giusto ed equo guadagno - che si può fondare e ricostruire un cammino di speranza per il futuro della BPI e del sistema.

Non ci può essere la ricerca di un utile sempre più "esasperato", ottenuto aggravando il cliente e il mondo produttivo! Il giusto guadagno si ottiene perseguendo l'interesse del mondo produttivo e del cliente attraverso un rapporto consulenziale e professionale limpido ed equo, senza dimenticare le molteplici attese dei dipendenti.

Se il mondo cooperativo saprà far propri, nel quotidiano, questi valori, il complesso rischio che interessa tutto il sistema e che riguarda anche il

Domanda

Per ragioni familiari ho chiesto alla banca presso cui lavoro di essere trasferito in un'altra sede, accettando – se necessario – di svolgere una prestazione diversa, oppure meno qualificata di quella attuale, ma con la garanzia di conservare la destinazione prescelta. Il mio superiore si è rivolto all'ufficio del personale e, almeno in via ufficiosa, ha ottenuto una risposta negativa. Vorrei sapere se effettivamente è vero che sussistono ostacoli di carattere giuridico a realizzare quanto sopra.

Lettera firmata

Risposta

La questione posta dall'iscritto riguarda il c.d. jus variandi del datore di lavoro e, in particolare, attiene alla modifica dell'oggetto e del luogo della prestazione di lavoro. La norma di riferimento è l'art. 2103 cod.civ., rubricata come «mansioni del lavoratore». In questa si prevede che il prestatore di lavoro debba essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto, ovvero a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, nonché il divieto di trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive; a presidio dell'intangibilità della tutela, al

Quando è lecito dequalificarsi

Il patto peggiorativo deve essere nell'interesse di chi lo chiede

di **Sofia Ceconi**
Consulente legale Fabi nazionale

fine dunque di impedire la dismissione del diritto da parte del lavoratore la cui volontà (si presume) potrebbe essere influenzata dalla coercizione datoriale, viene specificato che "ogni patto contrario è nullo"; l'effetto boomerang della tutela è che, per impedire "manovre di aggiramento", si ingessa di fatto la volontà delle parti entro i confini indicati dalla legge. Ciononostante, la giurisprudenza ha affermato che la nullità di qualsiasi pattuizione che introduca modifiche peggiorative della posizione del lavoratore non opera allorché il patto peggiorativo corrisponda all'interesse del lavoratore stesso. Se, ad esempio, l'accordo per l'adibizione a mansioni inferiori alle ultime svolte, viene stipulato in considerazione di una prospettiva di licenziamento fondata su serie ragioni, lo stesso non è da considerarsi in con-

Fac simile richiesta pareri legali

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

Data

Il/La sig./sig.ra, iscritto/a alla FABI (n. tessera),
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" ed il 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.



essere spostato in una determinata sede e, in questa, non vi sia una posizione lavorativa equivalente. Il patto di c.d. stabilità territoriale – introdotto come patto individuale o collettivo – può limitare il potere discrezionale del datore di lavoro, potendo le parti vincolarsi, per determinate condizioni e ragioni, a che la prestazione lavorativa debba essere effettuata in un determinato luogo

trasto con le esigenze di libertà e dignità della persona e rappresenta – anzi – una soluzione più favorevole al lavoratore di quella ispirata ad un'esigenza di mero rispetto formale dell'art. 2103 cod. civ. (v. Cass. 22 agosto 2006 n. 18269). Analogamente può dirsi in relazione all'ipotesi prospettata, laddove vi sia un serio e motivato interesse del lavoratore di

(Cass. 25 luglio 2006 n. 16907). In conclusione, non paiono sussistere – sul piano giuridico – ostacoli insormontabili per accogliere la richiesta del lavoratore, mancando nell'eventuale accordo che le parti andrebbero a concludere il presupposto della lesione di interessi, ma venendo realizzati i bisogni del soggetto protetto.

Novità giurisprudenziali

Un licenziamento illegittimo

La sentenza in commento, di cui non constano precedenti specifici, nel dichiarare l'illegittimità del licenziamento comminato al dipendente a seguito del suo rifiuto di ricoprire la carica di responsabile del servizio di prevenzione e protezione, affronta la questione della distinzione di tale figura rispetto a quella – sempre prevista dal d.lgs. 19 settembre 1994 n. 626 e successive modifiche – del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. In breve i fatti. Ad un dipendente viene assegnata la funzione di responsabile del servizio di prevenzione e protezione (art. 2 lettera e), pur avendo questi in precedenza assunto la carica di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (art. 2 lettera f); di qui il rifiuto del suddetto a ricoprire l'incarico conferito dall'azienda e, a seguito del rifiuto, il licenziamento. Dopo la conferma della validità del recesso sancita dal giudice di primo grado, la Corte d'Appello e poi la Cassazione annullano il provvedimento. La Corte, in particolare, ha ritenuto giustificato il rifiuto del lavoratore di svolgere le funzioni di responsabile del servizio di prevenzione e protezione, atteso che tali mansioni sono incompatibili con quelle di



rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Nel sistema delineato dal decreto legislativo n. 626 del 1994 – ha osservato la Corte – la funzione di responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, designato dal datore di lavoro e quella di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza non sono cumulabili nella stessa persona: il responsabile del servizio di prevenzione e protezione è un soggetto che rappresenta il datore di lavoro nell'espletamento di un'attività che questi, in determinati

casi, potrebbe svolgere personalmente (art. 10 ed all. I) ed esercita quindi prerogative proprie del datore di lavoro in tema di sicurezza del lavoro; contribuisce a determinare gli oneri economici che il datore di lavoro deve sopportare perché il lavoro in azienda sia e rimanga sicuro. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è chiamato, invece, a svolgere una funzione di consultazione e di controllo circa le iniziative assunte dall'azienda nel settore della sicurezza; deve essere consultato dal datore di lavoro sulla designazione delle persone addette all'espletamento dei compiti del servizio di prevenzione e protezione, fra cui il responsabile del servizio (art. 8, comma 2); deve essere consultato in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda (art. 19, comma 1, lett. b), nonché sulla designazione degli addetti all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori (art. 19, comma 1, lett. c), e sulla organizzazione della formazione di tali addetti (art. 19, comma 1, lett. d); quest'ultimo, insomma, svolge funzioni che possono definirsi di co-

La sentenza

Cassazione Sezione Lavoro 15
settembre 2006 n. 19965

È illegittimo il licenziamento motivato dal rifiuto del dipendente, già rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, di acquisire la carica di responsabile del servizio di prevenzione e protezione, essendo le due funzioni incompatibili fra di loro.

stante "controllo" dell'attività svolta, in materia di sicurezza, dal datore di lavoro e dal servizio di prevenzione da questi istituito, compresa la facoltà di fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonee a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro (lett. o); egli fruisce, inoltre, delle stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali. Posto quanto sopra, dunque, il Supremo Collegio sancisce finalmente in modo chiaro il divieto di concentrare nella stessa persona le funzioni di due figure cui il legislatore ha attribuito funzioni diverse, ancorché finalizzate al comune obiettivo della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Aumentano gli assegni familiari

Le nuove fasce di reddito che danno diritto sono in vigore dal 1° luglio

LINPS, con circolare 16 giugno 2006 n. 83, rende note le nuove fasce di reddito che danno diritto al percepimento dell'assegno per il nucleo familiare valide dal 1° luglio 2006 al 30 giugno 2007.

AMMONTARE DELL'AUMENTO

La rivalutazione percentuale è pari all'1,7%.

AVENTI DIRITTO

L'assegno riguarda i nuclei familiari dei lavoratori dipendenti, dei titolari delle pensioni e delle prestazioni economiche previdenziali (lavoratori in malattia, cassa integrazione, disoccupazione indennizzata, ecc.) del personale statale in servizio e in quiescenza e dei dipendenti e pensionati degli enti pubblici anche non territoriali. L'attribuzione e la determinazione dell'importo dell'assegno operano in relazione al numero dei componenti il nucleo familiare e al corrispondente reddito complessivo, con importi decrescenti per scaglioni di reddito.

COMPONENTI IL NUCLEO FAMILIARE

Il nucleo familiare è composto dai seguenti soggetti:

- richiedente l'assegno per il nucleo familiare;
- coniuge non legalmente ed effettivamente separato;
- figli legittimi ed equiparati (legittimi, legittimati, adottivi, affiliati, naturali legalmente riconosciuti o giudizialmente dichiarati, quelli nati da precedente matrimonio dell'altro coniuge, gli affidati a norma di legge), di età inferiore a 18 anni compiuti, ovvero, senza limiti di età, se si trovino, a causa d'infermità o di difetto fisico e mentale, nell'assoluta e permanente impossibilità di dedicarsi ad un proficuo lavoro;
- fratelli, sorelle e nipoti ed equiparati, di età infe-

riore a 18 anni compiuti, ovvero senza limiti di età se inabili assolutamente e permanentemente ad un proficuo lavoro, sempre che risultino orfani di entrambi i genitori e non abbiano conseguito il diritto a pensione ai superstiti indiretta o di reversibilità.

TITOLARI DI PENSIONE AI SUPERSTITI DA LAVORO DIPENDENTE

Il nucleo familiare è composto da:

- coniuge superstite contitolare della pensione;
- figli legittimi o legittimati ed equiparati, minori, titolari o contitolari della pensione;
- figli ed equiparati maggiorenni, inabili ad un proficuo lavoro, anche se non contitolari della pensione.

L'individuazione dei componenti il nucleo familiare va fatta con riferimento al richiedente del-

l'assegno.

I soggetti che formano il nucleo familiare possono anche non essere conviventi.

REDDITO FAMILIARE

Il reddito familiare è costituito dalla somma dei redditi del richiedente l'assegno e degli altri soggetti componenti il suo nucleo familiare.

REDDITO DI RIFERIMENTO

Il reddito di riferimento è quello composto dai redditi complessivi assoggettabili all'IRPEF del 2005 e i redditi di qualsiasi natura compresi quelli esenti da imposta (se superiori a 1.032,92 euro) e quelli soggetti a ritenuta alla fonte percepiti da tutti i componenti il nucleo familiare (interessi di BOT, CCT, di depositi e conti correnti bancari e postali, pensioni sociali).

Gli importi mensili dei casi più frequenti

(famiglie con entrambi i genitori e almeno un figlio minore, senza componenti inabili)

importo dell'assegno per numero dei componenti il nucleo

Reddito familiare annuo in €	1	2	3	4	5	6	7
Fino a 12.437,26	-	-	130,66	250,48	358,94	492,18	619,75
12.437,26 - 15.389,99	-	-	114,65	220,53	339,83	481,34	600,64
15.390,00 - 18.342,15	-	-	92,45	190,57	312,97	473,07	584,11
18.342,16 - 21.293,16	-	-	65,59	158,04	283,02	453,97	565,00
21.293,17 - 24.246,48	-	-	43,90	111,55	241,70	407,48	507,68
24.246,49 - 27.198,63	-	-	25,82	81,60	217,43	390,96	488,57
27.198,64 - 30.151,94	-	-	15,49	57,33	176,63	364,10	466,88
30.151,95 - 33.102,97	-	-	15,49	38,73	135,83	339,31	439,50
33.102,98 - 36.055,14	-	-	12,91	25,82	102,77	317,62	426,08
36.055,15 - 39.006,72	-	-	12,91	25,82	91,93	225,18	398,70
39.006,73 - 41.960,62	-	-	12,91	23,24	91,93	154,42	292,83
41.960,63 - 44.912,76	-	-	-	23,24	78,50	154,42	218,98
44.912,77 - 47.865,52	-	-	-	23,24	78,50	132,21	218,98
47.865,53 - 50.817,67	-	-	-	-	78,50	132,21	189,02
50.817,68 - 53.771,00	-	-	-	-	-	132,21	189,02
53.771,01 - 56.724,32	-	-	-	-	-	-	189,02

S.O.S. università e lavoro

L'affare stage

Lo stage è lo strumento più immediato a portata dei ragazzi per entrare nel mondo del lavoro ed un'occasione per le aziende, che possono così incrementare la loro forza lavoro a costi praticamente nulli.

Lo stage non è un rapporto di lavoro, bensì di formazione professionale, regolata come tirocinio formativo dalla legge Treu.

Secondo gli universitari, lo stage è il primo passo per entrare nel mondo del lavoro, anche se non offre effettive garanzie d'inserimento professionale. È questo, infatti, il dato più importante emerso dal sondaggio del Corriere dell'Università e del Lavoro svolto negli atenei di Roma e Napoli tra il 2 ed il 4 novembre

2005, su 291 studenti. Secondo il sondaggio, infatti, il 46% degli intervistati d'età compresa tra 19 e 31 anni crede che uno stage possa costituire, durante o dopo il percorso universitario, la prima vera esperienza di tipo professionale. Il 24%, invece, ritiene che il primo contatto con il mondo del lavoro possa avvenire grazie ad un contratto di formazione o di collaborazione. Crede nell'assunzione a tempo determinato o indeterminato, come primo passo nel mondo del lavoro, il 15,1% degli universitari intervistati, mentre il 6,9% pensa di aprire un'attività in proprio. Il periodo giuridico più utile per fare uno stage in azienda è, secondo il 46,4% dei ragazzi, quello degli studi universitari. Segue, in ordine di prefe-



renza, il momento successivo alla laurea (20,6%) e quello di preparazione della tesi (17,9%). Solo il 7,9% degli intervistati crede che lo stage sia un'esperienza utile dopo il diploma. Il 45% delle ragazze e dei ragazzi intervistati, d'età media pari a 23 anni, ha già svolto un'esperienza

da stagista. Di questi, il 58,8% non ha percepito alcun tipo di retribuzione mensile durante il periodo di stage, il 16% ha ricevuto una somma massima di 100 euro, e il 9,9% ha avuto fino a 300 euro al mese a titolo di compenso o di rimborso spese.

Salute e sicurezza, una legge dimenticata?

A 12 anni dalla promulgazione del decreto 626/94, ci sono ancora molte aree soprattutto relative alla prevenzione non adeguatamente coperte

di Ferdinando Brandi

Medico - Specialista Medicina del Lavoro

Non è facile in un breve articolo presentare tutta la ricchezza e la portata innovativa del decreto 626/94 che, dopo più di 10 anni dalla promulgazione, mantiene la sua validità basata sul modo nuovo di vedere i problemi della salute e di realizzare la prevenzione. Succede invece, purtroppo, che esso sia ancora spesso disatteso e non si cogano appieno i frutti, anche sul piano generale culturale ed economico. Vediamolo in estrema sintesi.

L'impianto generale della Legge

Il Decreto, che ha recepito otto direttive comunitarie, ha contribuito all'aggiornamento della Legislazione italiana in materia di sicurezza e tutela della salute, ferma per molti aspetti agli anni cinquanta. La filosofia che lo ispira riguarda la responsabilità delle aziende nell'individuare e valutare i rischi per la salute e la sicurezza e, soprattutto, di programmare e di gestire le misure di prevenzione, di coinvolgere i lavoratori nel processo valutativo, di informarli e formarli e di assicurare un'adeguata sorveglianza sanitaria. Si afferma in maniera molto forte il principio dell'autotutela del lavoratore, che si prende cura ed è responsabile della propria ed altrui sicurezza, proprio in base agli istituti giuridici dell'informazione, della consultazione e della partecipazione attiva. Tutto il sistema organizzativo, infatti, è centrato sulla collaborazione fra i diversi soggetti in campo e sulla partecipazione dei lavoratori. La 626 comprende tutti i settori lavorativi pub-

blici e privati di qualsiasi dimensione con poche eccezioni, quali le forze armate e della polizia. Sono considerati lavoratori le persone che prestano il loro servizio alle dipendenze di un datore di lavoro con rapporto di tipo subordinato, ma anche allievi e partecipanti ai corsi di formazione scolastica, professionale ed universitaria con uso di laboratori, attrezzature, agenti chimici, fisici e biologici, ed i soci lavoratori di cooperative e di società. Gli obiettivi prioritari sono quelli dell'eliminazione dei rischi alla fonte e delle misure di prevenzione collettiva, e le misure di tutela generali prevedono, oltre la valutazione dei rischi finalizzati alla loro eliminazione o riduzione, il rispetto dei principi dell'ergonomia (adattare il lavoro all'uomo e non viceversa), la predisposizione di misure di emergenza per pronto soccorso, lotta antincendio, evacuazione, e in caso di pericolo grave ed immediato.

Le diverse figure della prevenzione

Il Decreto introduce figure nuove sulla scena della prevenzione, oltre che modificare il ruolo di figure tradizionali come quella del medico nell'azienda. Il datore di lavoro ha degli obblighi specifici non delegabili, quali la valutazione del rischio, l'elaborazione del documento di valutazione dei rischi e la designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP). Egli, concretamente, avvalendosi di idonei strumenti, deve individuare e quantificare i diversi rischi presenti nelle attività lavorative svolte e, in base a tale valutazione, elaborare il documento (piano di sicurezza) che deve contenere anche le misure di prevenzione adottate con i relativi tempi di attuazione. Il RSPP, attraverso

ATTUALITÀ

Riscossione Spa nicchia, ma la FABI vuole risposte chiare

Ad oggi, dopo il rinnovo contrattuale siglato in Ascotributi il 19 agosto u.s., restano aperti alcuni temi - tra cui i benefit, la Cassa Sanitaria e le Polizze assicurative - che devono essere normati e garantiti.

La questione del Fondo Esattoriale e la trasformazione dello stesso in Previdenza Complementare rimangono in primo piano e, come FABI, ne abbiamo chiesto la definizione registrando l'impegno di Riscossione Spa a ricercare soluzioni condivise.

Restano, tuttavia, dubbi e perplessità sull'iter che sarà seguito per portare a compimento la riforma del sistema di riscossione entro il 2010, partendo dal primo step fissato per 1/1/2008 che riguarderà l'indispensabile omogeneizzazione dei contratti integrativi.

L'Esecutivo Nazionale Esattoriale ha sottolineato come, a poche settimane dalla partenza della nuova società, Riscossione Spa non abbia ancora illustrato le linee guida che adotterà in termini sia organizzativi sia operativi. Nascono spontanei dubbi sulla consistenza e struttura, sull'organigramma aziendale e sulle soluzioni che saranno adottate nel campo della fiscalità locale, per gli aspetti sia operativi sia di tutela contrattuale, con particolare riguardo ai dipendenti delle società che hanno deliberato lo scorporo del ramo d'azienda. Proprio l'assenza di una normativa in un quadro di riferimento nazionale rischia di aprire contenziosi legali da parte di questi lavoratori e del sindacato, che intende tutelare i diritti legittimamente acquisiti da tutta la categoria.

Su questi temi, l'Esecutivo Nazionale Esattoriale della FABI si è già attivato, unitamente alle altre OO.SS., al fine di ottenere, entro breve tempo, risposte certe e chiare mediante l'apertura di un confronto con Riscossione Spa.



l'attività del Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP), deve verificare e valutare le reali condizioni di sicurezza dei lavoratori in relazione all'organizzazione del lavoro, all'uso delle strumentazioni utilizzate ed ai luoghi dove si svolge l'attività lavorativa. Altri compiti importanti del SPP riguardano i programmi di Informazione e Formazione e la partecipazione alla riunione periodica sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), eletto dai lavoratori, è uno dei cardini del sistema di partecipazione introdotto dal Decreto: rappresenta i lavoratori nelle diverse fasi attuative, dalla valutazione dei rischi alla programmazione della prevenzione, alla formazione ed informazione dei lavoratori. Il Medico Competente (MC), figura centrale nell'attività di prevenzione, non deve essere visto come il professionista che fa le visite e basta, come fosse il

ESODATI

Tassazione assegno straordinario ed incentivo all'esodo

A seguito di alcuni chiarimenti che sono stati richiesti in merito agli effetti del decreto Bersani sul trattamento fiscale operato sugli incentivi all'esodo e, in modo particolare, sui ricorsi presentati dai nostri iscritti, precisiamo quanto segue:

Il D.L. n. 223/2006 (Decreto Bersani), convertito nella Legge n. 248 del 4 agosto 2006 (Supplemento Ordinario n. 183 alla Gazzetta Ufficiale n. 186 dell'11 agosto 2006), abolito l'art. 19 TUIR (e la differenziazione di tassazione ivi contenuta), ha previsto che il trattamento fiscale

previgente (tassazione al 50% per le donne) continui ad applicarsi "esclusivamente" alle somme corrisposte in relazione a rapporti di lavoro cessati:

- prima del 4 luglio 2006;
- anche successivamente a tale data, ma sulla base di atti o accordi di data certa anteriore al 4 luglio 2006. Pertanto, è in tali casi che sarà ancora possibile richiedere la restituzione del 50% versato da parte degli uomini che hanno cessato il rapporto di lavoro dipendente in età compresa tra i 50 e 55 anni compiuti.

medico di famiglia all'interno dell'azienda. La sua attività è incentrata sulla tutela della salute dei lavoratori rispetto ai rischi specifici dovuti alla mansione e, per svolgere il suo ruolo, il MC deve conoscere molto bene la realtà lavorativa; egli stesso, anzi, deve collaborare all'individuazione e valutazione dei rischi. Collabora anche all'attività di Informazione e Formazione ed ha un ruolo specifico nell'organizzazione del servizio di Primo Soccorso; naturalmente, svolge la sorveglianza sanitaria nei casi previsti dalla normativa vigente. Essa consiste negli accertamenti (visite ed eventuali altri test diagnostici) preventivi (all'assunzione) e periodici, necessari per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere un giudizio d'idoneità specifica alla mansione (cioè, rispetto alle condizioni di rischio lavorativo proprio dell'at-

tività svolta). Le finalità generali della sorveglianza sanitaria sono di natura eminentemente preventiva e destinate a verificare l'adeguatezza del rapporto tra specifica condizione di salute e specifica condizione di lavoro, in modo da escludere condizioni che possano recare un danno o peggiorare lo stato di salute del lavoratore. Per le attività per le quali è prevista la sorveglianza sanitaria, il MC deve istituire ed aggiornare una cartella sanitaria e di rischio, da custodire presso l'azienda ed informare il lavoratore sul significato degli accertamenti sanitari e sui loro esiti.

Il valore della Informazione/ Formazione

Con la 626, l'Informazione e la Formazione (art. 21 e 22) assumono un ruolo centrale nell'azione

preventiva. Per queste ragioni, esse non vanno viste come adempimenti puramente burocratici, ma come occasioni per far crescere la conoscenza e, quindi, la consapevolezza e la motivazione. Purtroppo, i primi risultati dello studio sull'applicazione del Decreto dimostrano che esse rappresentano uno degli aspetti critici del sistema preventivo e le carenze rilevate indicano soprattutto un'oggettiva difficoltà nel realizzare interventi educativi efficaci. Eppure, l'applicazione della 626 potrebbe essere un'occasione per una crescita sui temi non solo della prevenzione, ma più in generale della promozione della salute. Sto volutamente ampliando il concetto di "salute" passando da quello di "assenza di malattia" ad una visione più globale, che riguarda lo star bene e gli stili di vita sani. E così possiamo avvicinarci all'ampio tema dei problemi della salute legati agli aspetti psicosociali ed organizzativi del lavoro e a fattori di rischio di più difficile studio, quali lo stress, o a stati e comportamenti individuali per i quali l'aspetto informativo e formativo sono molto importanti.

I prossimi appuntamenti

Abbiamo introdotto molti argomenti di discussione che mi auguro potranno interessare i lettori di questa rivista. Non trascureremo, naturalmente, l'analisi di alcuni rischi tipici di questo settore lavorativo, quali quelli dovuti all'utilizzo del VDT o alla permanenza in ambienti confinanti. A presto.

Pensioni di anzianità: crescono le richieste

La finestra di ottobre, la quarta ed ultima del 2006 (le precedenti sono state a gennaio, aprile e luglio), dovrebbe registrare, secondo la previsione dell'INPS, un notevole aumento delle richieste di pensionamento anticipato: la stima è di 70 mila domande in più rispetto al 2005.

Due possono essere le cause:

1. l'esaurimento dell'effetto del "superbonus" che scade alla fine del 2007, perché più si accorcia il periodo in cui è possibile intascare il 32,7% della retribuzione lorda, in alternativa al pensionamento, tanto più diminuisce l'appetibilità di rinunciare all'accredito contributivo pensionistico;
2. l'effetto prodotto dall'annuncio di un possibile ritocco alla riforma del 2004 e l'ipotesi di anticipare al 2007 la parte della riforma Maroni, che prevede la riduzione delle finestre d'uscita da quattro a due.

Le donne che vorranno andare in pensione con le regole di oggi, ossia 35 anni di contributi e 57 anni di età, potranno farlo anche dopo il 2007, optando per il calcolo della pensione con il sistema contributivo.

Le prossime finestre per la pensione di anzianità

1° ottobre 2006	35 anni di contributi e 57 anni di età al 30/06/2006
1° gennaio 2007	35 anni di contributi e 57 anni di età al 30/09/06 o 39 anni di contributi al 30/09/06 a prescindere dall'età
1° aprile 2007	35 anni di contributi e 57 anni di età al 31/12/2006 o 39 anni di contributi al 31/12/06 a prescindere dall'età
1° luglio 2007	35 anni di contributi e 57 anni di età al 31/03/2007 o 39 anni di contributi al 31/03/07 a prescindere dall'età
1° ottobre 2007	35 anni di contributi e 57 anni di età al 30/06/2007 o 39 anni di contributi al 30/06/07 a prescindere dall'età
1° gennaio 2008	35 anni di contributi e 57 anni di età al 30/09/2007 o 39 anni di contributi al 30/09/07 a prescindere dall'età
1° aprile 2008	35 anni di contributi e 57 anni di età al 31/12/2007 o 39 anni di contributi al 31/12/07 a prescindere dall'età

Secondo la riforma Maroni, dal 2008 la pensione di anzianità dei lavoratori dipendenti si può ottenere:

2008	35 anni di contributi e 60 anni di età o 40 anni di contributi a prescindere dall'età
2010-2013	35 anni di contributi e 61 anni di età o 40 anni di contributi a prescindere dall'età
2014 (quest'ultimo scalino sarà preceduto da verifica nel 2013)	35 anni di contributi e 62 anni di età o 40 anni di contributi a prescindere dall'età

Come cambierà per i lavoratori dipendenti il calendario delle finestre con la Riforma Maroni

Requisiti maturati nel 2007	Finestra	Requisiti maturati nel 2008	Finestra
entro al 31/03	1° luglio 2007*	entro il 30/06	1° gennaio
entro il 30/06	1° ottobre 2007*		anno successivo**
entro il 30/09	1° gennaio 2008	entro il 31/12	1° luglio anno
entro il 31/12	1° aprile 2007		successivo

*Chi raggiunge l'anzianità con il solo requisito contributivo, 39 anni, per usufruire di questa finestra deve compiere anche 57 anni di età entro la fine del mese precedente, giugno o settembre; in caso contrario deve aspettare la finestra di gennaio. **Chi raggiunge l'anzianità con il solo requisito contributivo, 40 anni, per usufruire di questa finestra deve compiere anche i 57 anni entro la fine del mese precedente, dicembre; in caso contrario deve aspettare la finestra di luglio.

PREMIO ANNUO TOTALE € . _____

PAGAMENTO CONTANTI (_____) Unica soluzione

Il Sottoscritto dichiara di essere dipendente della Banca _____ e iscritto alla FABI di _____, impegnandosi a comunicare a BIVERBROKER SrL l'eventuale venire meno in corso di contratto dei requisiti per usufruire delle suindicate condizioni d'Assicurazione, consapevole che il venir meno di tali requisiti comporta la non concedibilità delle stesse, dallo scadere della presente copertura assicurativa. Il Sottoscritto si impegna inoltre in caso di denuncia di sinistro a presentare, a richiesta di BIVERBROKER SrL, un documento personale (tessera FABI) attestante la Sua qualità di avente diritto alle condizioni predette, consapevole che nel caso di applicazione non dovuta delle stesse, l'indennizzo dovuto sarà dedotto in sede di liquidazione proporzionalmente della differenza tra il premio pagato e quello dovuto.

L'ASSICURATO

L'Assicurato dichiara di aver ricevuto l'Informativa "Allegato DP" relativa al trattamento dei dati personali comuni e sensibili, ai sensi del D.Lgs. 196/2003.

CONSENSO

Preso atto dell'informativa di cui sopra, ai sensi del D.Lgs. n. 196/2003, acconsento

- al trattamento dei dati personali, sia comuni, sia sensibili, che mi riguardano, funzionale al rapporto giuridico da concludere o in essere con la Società assicuratrice;
- alla comunicazione degli stessi dati alle categorie di soggetti indicate al punto 5, lett. a), della predetta informativa, che li possono sottoporre a trattamenti aventi le finalità di cui al punto 1), lett. a), della medesima informativa o obbligatoria per legge;
- al trasferimento degli stessi dati all'estero come indicato al punto 7 della predetta informativa (Paesi UE e Paesi extra UE).

L'ASSICURATO

Ai sensi degli artt. 1341 e 1342 C.C. il Sottoscritto dichiara di approvare specificatamente le seguenti Condizioni di assicurazione:
 Per le Polizze Responsabilità Civile Terzi, Tutela Giudiziaria: art. 8 (Proroga dell'assicurazione e periodo di assicurazione: tacita proroga in mancanza di disdetta data almeno 30 giorni prima della scadenza).
 Per la Polizza incendio - furto dell'abitazione: art. 20 (procedimento per la determinazione del danno - nomina dei periti: deroga alla competenza dell'Autorità Giudiziaria), art. 23 (Recesso in caso di sinistro); art. 26 (Proroga dell'assicurazione: tacita proroga in mancanza di disdetta data almeno 30 giorni prima della scadenza).

L'ASSICURATO _____ Luogo _____ data _____

Firma per esazione dell'importo totale del premio _____ Luogo _____ data _____ ora _____

Unitamente alla presente si trasmette copia del bonifico effettuato sul c/c n. 000000125501 (Y - 06090 - 01600), intestato BIVERBROKER srl, presso la BIVERBANCA SpA - Fil. di Milano, Via Muratori (ang. Via Friuli).

Per convalida e conferma di iscrizione alla FABI

F.A.B.I. / S.A.B.
(timbro e firma)

Quei rifugi in Val d'Ayas

Vicino alle più rinomate località sciistiche dell'alta Val d'Aosta e a piccoli borghi dominati dal Monte Rosa, si può riscoprire la tranquillità che la montagna offre in ogni stagione. Per una vacanza o anche solo per un week end



di MARZIA GANDINI

Ricordate la montagna vera? Quella delle guide alpine, degli scarponi da camminata, delle discese in sci tra le conifere e del silenzio dei paesaggi ovattati dalla neve? Senza l'après-ski energizzante, con musica techno e cocktail che dalle cinque di pomeriggio in poi invade i bar sulle piste; senza sessioni di spinning tonificante o corsi serali di rally su ghiaccio, senza shopping pomeridiano in negozi simili a quelli di Milano, Tokyo o New York? Per chi ancora se la ricorda, e la preferisce al ritratto appena tracciato, Champoluc in Val d'Ayas, 25 chilometri da Verrès, sull'autostrada per Aosta, è una risposta a ogni desiderio di grandi scenari naturali, atmosfere di tradizionale cultura montana, itinerari per camminare nel verde d'estate e un comprensorio sciistico vastissimo. Raggiungibili dalla Lombardia, dal Piemonte e dalla Liguria, in tempi piuttosto veloci e, soprattutto, senza essere afflitti dalle interminabili code da

rientro della domenica sera, Champoluc, ma anche Antagnod, Brusson e tutte le frazioni che nel raggio di una decina di chilometri si susseguono prima di giungere ai piedi del Monte Rosa, sono meta di un turismo residenziale sempre più attratto dalla quiete della valle e da un'offerta immobiliare varia e articolata. Dall'antico rascard del 1600 (baita a uso promiscuo con abitazione, stalla, deposito e il caratteristico tetto ricoperto da lastre di pietra, sorrette da robuste travi in legno) abbandonato, che necessita di un totale rifacimento, all'appartamento di grande metratura, perfettamente ristrutturato, fino alla baita isolata in alta quota, passando per una lunga lista di case in affitto a pochi metri dagli impianti, nel centro del paese. Lungo la valle è possibile trovare ogni genere di proposta per fare di questi luoghi la meta fissa delle proprie vacanze o anche solo la destinazione di un inverno. Se l'offerta di appartamenti in affitto è diffusa, sia a Cham-



poluc sia nelle frazioni limitrofe, le proprietà in vendita sono quasi sempre in regime di «casa vacanze». Questa formula, imposta dagli enti locali per creare posti letto destinati al turismo, richiede al nuovo proprietario di dare in affitto il suo appartamento per un periodo minimo di una settimana e massimo di sei mesi l'anno. Questo vincolo non interferisce comunque con la possibilità di usufruire della propria casa per la maggior parte dell'anno.

Trascorrere una giornata a esplorare la zona, costellata di piccole frazioni, alpeggi e centri abitati di alta quota, è





In questa e nella pagina precedente alcuni rascard, abitazioni tipiche, dell'alta Val d'Aosta. In particolare, nella foto d'apertura, il gruppo di rascard a pochi chilometri da Champoluc, ristrutturati, dove sono in affitto appartamenti per settimane o l'intera stagione (A&V Immobiliare 0215 - 307960). Le immagini e gli articoli di queste pagine sono a cura di Case & Country, un mensile di Class Editori



un'esperienza molto piacevole. Alcuni sono raggiungibili in inverno solo con la funivia o il gatto delle nevi, come il Crest e il borgo di Mascognaz, Soussun e Resy, ma vale la pena visitarli. Per una «prova generale» di cosa significhi abitare uno dei vecchi rascard d'alta quota, si può sostare alla piccola Hotellerie, nel borgo di Mascognaz appunto (dove nel giro di un anno saranno pronti e in vendita alcuni appartamenti), quattro stelle con solo sei stanze. Luogo d'ospitalità ideale per le famiglie numerose e per un gruppo d'amici: l'albergo si può infatti affittare in esclusiva. All'interno, un magnifico ristorante della stessa proprietà del Breithorn Hotel di Champoluc. Ma anche il fondo valle riserva delle sorprese per la notte (l'Hotel Ayas, quattro stelle, è uno fra i luoghi storici dell'ospitalità nella zona) e per godersi i piatti della tradizione locale valdostana. Particolarmente attraenti, per una cucina tradizionale valdostana ma alleggerita e diversificata, L'Essentiel e il Sapin, entrambi a Champoluc. E infine, un po' di shopping: dai sabots, tipici zoccoli artigia-

nali in legno utilizzati dai valligiani in ogni stagione dell'anno, ai prodotti enogastronomici: dalla fontina Dop al prosciutto di Bosses con la polenta concia, finendo con un bicchiere di grappa o di génépi, distillato di erbe di montagna.

APRÈS-SKI

DORMIRE: Breithorn Hotel, route Ramey 27, Champoluc, tel. 0125/308734, doppia da 200 euro; Hotellerie, Mascognaz, tel. 0125/308734, l'affitto in esclusiva, alla settimana, per 14 persone, costa da 8.750 euro a 19.600 euro; Hotel Ayas, rue des Guides, Champoluc, tel. 0125/308128, doppia da 120 euro. **MANGIARE:** L'Essentiel, Champoluc, tel. 0125/308787; Le Sapin, Champoluc, tel. 0125/307598. **DA SAPERE:** Ufficio del turismo di Champoluc, tel. 0125/307113.

Pagine verdi, anno terzo

guide

Chi ci può dare una mano davvero competente quando decidiamo di ristrutturare o rinnovare la casa di campagna o di ospitare nel modo più accogliente gli amici per i fine settimana o per le lunghe vacanze? Case & Country, per esempio. Con queste Pagine Verdi, anno terzo, guida sempre più ricca d'indirizzi utili, numeri di telefono, siti internet, indicazioni di artigiani, botteghe, vivaisti, cantine negozi,

professionisti in grado di soddisfare al meglio ogni nostra esigenza per un vivere in campagna rilassante, piacevole e confortevole. Oltre 3800 indirizzi rigorosamente controllati, divisi per settori e aree geografiche per rendere la ricerca più

facile e immediata. Una ricerca che, in tal modo, può essere utile anche per scoprire una campagna nuova, diversa da quella che abitualmente ci circonda. Una guida facile e completa, da tenere a portata di mano, da consultare per scoprire, dunque, altri territori, nuovi artigiani e grandi ma sconosciuti prodotti che li caratterizzano. Perché vivere la campagna vuol dire anche allargare i propri orizzonti. Per facilitare la ricerca i nomi sono classificati per categorie in ordine alfabetico, secondo il capoluogo di provincia.



Puglia: fra distese di ulivi e l'Adriatico, la tenuta Borgo San Marco

Nella bella masseria



Basse, abbarbicate al terreno calcareo dell'altopiano delle Murge, le masserie del Salento hanno una storia antica, come ricorda bene Alessandro Amati, che per ritrovare le sue radici ha lasciato Roma e la professione di avvocato per far rivivere Borgo San Marco. Dal '400 in poi la Valle d'Itria, dove si trova la tenuta, è stata culla della famiglia Amati, ma il cuore profondo, il nucleo storico del borgo risale addirittura al X secolo, quando era un piccolo eremo di monaci, di cui resta ancora oggi la chiesetta affrescata con dipinti bizantini. Amati si è dedicato con entusiasmo al recupero della tenuta. Rimessi a coltura 100 ettari di ulivi, risistemato il frutteto, l'aranceto, i campi di ortaggi, la vallata è tornata a essere verde e lussureggiante. La masseria vera e propria, nascosta all'interno delle mura ornate di merlature e pinna-

coli, è ora un agriturismo, in cui usanze antiche si sovrappongono armoniosamente a moderne comodità. Negli edifici secolari, nei granai, nelle scuderie sono state ricavate 12 stanze, un ristorante, un bar, sale di soggiorno e biblioteca. Tutti gli spazi sono arredati con sobrietà per non contrastare l'eleganza rurale del luogo. Le grandi camere da letto, situate nella torre del XV secolo, hanno alti soffitti a volta dipinti con colori naturali, azzurro cielo, ocra, rosso vinaccia, e sono arredate con letti a baldacchino, bei tessuti, mobili in muratura oppure realizzati da artigiani locali. Altre suite, più piccole, si affacciano sulle terrazze in cima alla torre da dove l'occhio può spaziare sulla vallata verde di ulivi fino al mare. Altre ancora sono state ricavate nelle scuderie e nel granaio. All'esterno, attraversato il giardino di aranci dove gli ospiti



possono provare l'emozione di raccogliere da soli i frutti dalla pianta, alcuni giardini portano all'antico chiostro bizantino, mentre poco lontano, è stata ricavata una grande piscina. Le regole sono dettate da Modesto, intendente della tenuta, che con corsi di yoga, di ginnastica dolce, di discipline orientali, ha voluto trasformare l'hotel in un'oasi rigenerante. •Borgo San Marco, Fasano (Br), tel. 080/ 4395757, 338/6130268, www.borgosanmarco.it. In camera doppia, da 85 euro a persona.

Ommaggio ad *Andrea Mantegna*

Un grande evento espositivo articolato tra Verona, Padova e Mantova celebra il V centenario della morte del grande maestro rinascimentale

di Arturo

Un progetto straordinario che unisce tre città nel nome di Andrea Mantegna. Il genio del grande artista, figura di spicco del Rinascimento italiano, è celebrato in occasione del quinto centenario della morte, avvenuta nel 1506, con uno storico evento espositivo articolato a Padova, Verona e Mantova. Tre importanti città d'arte che insieme festeggiano il maestro, capace di innovare profondamente il linguaggio artistico dell'Italia del Nord nella metà del Quattrocento; tre città unite – per la prima volta – in un unico ambizioso progetto espositivo, che intende ripercorrere l'opera di Mantegna dagli esordi alla maturità, presentando le sue opere nei luoghi in cui ha vissuto e lavorato e cogliendo l'apporto e l'influsso da lui esercitato sulla cultura del tempo. Grazie a questa iniziativa, promossa dal Comitato Nazionale per le Celebrazioni del V centenario della morte di Andrea Mantegna – appositamente istituito dal Ministero per i Beni e le Attività Culturali, presieduto da Vittorio Sgarbi e composto dai più importanti studiosi del primo Rinascimento italiano – torneranno, nelle città dove sono state ideate e realizzati, i massimi capolavori del maestro, concessi eccezionalmente dalle più importanti istituzioni culturali e dai principali musei del mondo. Il complesso ed articolato progetto nasce, infatti, da uno straordinario impegno scientifico ed organizzativo, espressione di una forte collaborazione tra Stato ed Enti locali che, oltre al Comitato Nazionale, vede protagonisti i Comuni di Padova, Verona e Mantova, in collaborazione con le Regioni del Veneto e della Lombardia – Direzione Generale Culture, Identità e Autonomie della Lombardia, e con il sostegno di Fondazione Cassa di Risparmio di Padova e Rovigo, Fondazione Cariverona, Fondazione Monte dei Paschi di Siena e Fondazione Banca Agricola Mantovana.

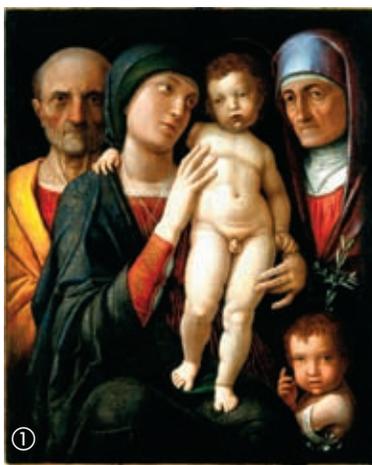
I tre momenti espositivi si presentano come un affascinante viaggio alla sco-

perta della ricca personalità di Mantegna, partendo da Padova, luogo della sua formazione, passando per Verona (dove è conservata una delle sue opere più importanti), la cui cultura figurativa fu profondamente influenzata dall'artista, per arrivare a Mantova, città in cui Mantegna trascorse la maggior parte della sua vita, fino alla morte. I più grandi capolavori del maestro saranno affiancati in mostra da altrettanti importanti lavori di illustri artisti – contemporanei e seguaci – protagonisti, insieme a lui, di una delle stagioni più alte nella storia dell'arte, con numerose opere mai esposte in Italia prima d'ora, importanti novità interpretative e restauri talvolta strepitosi. A Padova, oltre a preziose opere di Mantegna – come la bellissima Madonna con il bambino addormentato, saranno presenti capolavori di Donatello, Bellini, Vivarini, Zoppo, Schiavone, Squarcione, Dürer e altri famosi artisti, tra i quali lo Zoppo e lo Schiavone.

Così Verona, che accanto alle due fondamentali opere prodotte da Mantegna per la città – la Pala di San Zeno (di cui verrà presentata anche la predella raffigurante La Crocifissione, conservata in Francia sin dalla fine del Settecento e per questa unica occasione ricongiunta all'opera), e la famosa Madonna in gloria tra i santi, nota come Pala Trivulzio, ora al Castello Sforzesco di Milano – e all'intero corpus grafico del maestro, presenterà opere di personalità di notevole interesse dell'ambiente artistico veronese come Francesco Benaglio, Liberale da Verona, Francesco Monsignorini, Domenico Morone, fra Giovanni e Giovanni Bellini. A Mantova, infine, accanto a tante delle numerose opere che Mantegna produsse nel lungo periodo di soggiorno in città, alla corte dei Gonzaga – tra cui la Sacra Famiglia con Santa Elisabetta e il Battista bambino, La Vestale Tuccia e Sofonisba, il Giudizio di Sa-

lomone e la famosa Madonna delle cave, saranno in mostra i lavori di altri artisti che operarono in città, come Lorenzo Leobruno e Francesco Bonsignori.

Tante le iniziative che affiancheranno lo straordinario evento espositivo. In particolare, l'importante Convegno Internazionale "Andrea Mantegna. Impronta del genio", promosso dalla Provincia di Padova, Verona e Mantova e curato dall'Accademia Nazionale Virgiliana, che in tre giornate di studio – una per città – coinvolgerà autorevoli personalità del mondo dell'arte nell'approfondimento delle tematiche affrontate in mostra, offrendo nuovi spunti di riflessione. Numerosi anche gli eventi collaterali che ciascuna città ha predisposto in diversi siti – mostre, incontri, concerti, ecc. – e i percorsi mantegneschi che arricchiranno la conoscenza del periodo storico in esame, consentendo di scoprire importanti monumenti e opere meno note delle tre città.



① *Sacra Famiglia con Santa Elisabetta e San Giovanni; tempera su tela, cm 75,5 x 61,5; Dresda, Staatliche Kunstsammlungen*

② *Cristo morto nel sepolcro e tre dolenti; tempera su tela, 68 x 81 cm; Milano, Pinacoteca di Brera*

③ *Madonna con il Bambino addormentato; tempera a colla su tela; cm. 43 x 32 Berlino, Staatliche Museen Preussischer Kulturbesitz, Gemäldegalerie*

④ *Andrea Mantegna, Madonna in gloria e santi Giovanni Battista, Gregorio; Magno, Benedetto e Gerolamo, Pinacoteca del Castello Sforzesco, Milano*

⑤ *Il Martirio di san Cristoforo e il trasporto del suo corpo decapitato (particolare); Padova, Chiesa degli Eremitani, Cappella Ovetari*

⑥ *Andrea Mantegna, Pala di San Zeno, basilica di San Zeno Maggiore, Verona; Per gentile concessione dell'abate don Rino Breoni e della Curia Diocesana di Verona*

SEDI

Padova - Musei Civici agli Eremitani, Piazza Eremitani, 8

Verona - Palazzo della Gran Guardia, Piazza Bra

Mantova - Fruttiera di Palazzo Te, Viale Te, 13

Ingresso - Intero 10,00 euro, ridotto 8,00 euro (gruppi, ridotti di legge e convenzionati), ridotto speciale 4,00 euro (scuole e convenzionati)