



# Sicurezza, il minimo comune denominatore

di Enrico Gavarini

**T**re temi, nell'avanzata primavera che, a volte, pare favorire l'anestesia della mente, ci impongono non solo riflessioni attente, ma anche iniziative concrete. Tre temi divenuti veri problemi, e su alcuni dei quali la politica, nel suo magma tempestoso, sino ad oggi non è riuscita a fornire risposte adeguate. Il primo riguarda la sicurezza sul lavoro. Per il settore del credito, il rischio rapina rappresenta quasi una malattia, e le cure sino ad oggi prestate si sono dimostrate solo tepidi palliativi. Non è accettabile che le lavoratrici ed i lavoratori del credito siano esposti ad un rischio così elevato senza vere tutele.

Il secondo pensiero è sull'occupazione e la precarietà del lavoro.

Qualche risultato è stato pure raggiunto nel nostro settore, ma il problema investe tutta la società. L'insicurezza che regaliamo ai giovani è un malefico dono, i cui effetti sono già evidenti: retribuzioni a picco ed economia in stallo.

Terzo - ultimo, ma non ultimo - il tema delle fusioni e delle cessioni di sportelli. Questi due fenomeni sfuggono di per se stessi, nella loro fase decisionale, al controllo sindacale. Ma non sfuggono, né possono sfuggire all'iniziativa sindacale, i loro effetti. Il livello di concertazione fra le parti - rappresentanze sindacali aziendali ed imprese - deve restare alto, fermo restando che le banche e le assicurazioni non possono considerare nei loro progetti solo il benessere degli azionisti.

Su questi tre temi-problemi, occorrono iniziative adeguate, pronte e ferme: lo richiedono i tempi e lo richiedono tutte le persone che ancora, come noi, credono in un sindacato sì realista, ma non intorpidito e stanco. La primavera, in fondo, è pur sempre una stagione di crescita e di rinnovamento.

## SOMMARIO

### FILO DIRETTO

- 4** Il temuto effetto tsunami  
di Mauro Bossola
- 5** Il mistero del tesoretto scomparso  
di Matteo Valenti
- 6** Zambesi shark, le pressioni commerciali  
affamate come uno squalo toro di Lando Sileoni
- 8** Primo Maggio, significato di una festa  
di Valerio Poloni

### DOSSIER

- 10** Quanti sono i lavoratori atipici  
di Emiliano Mandron e Nicola Massarelli

### FOCUS SALUTE

- 12** Le nuove armi per sconfiggere i problemi  
di comunicazione di Elena Correggia

### SINDACATO E SERVIZI

- 14** Cronache sindacali /  
Fabi e Fna si uniscono
- 16** Attualità / L'indifferenza non deve farci  
dimenticare il dramma del Tibet
- 17** Attualità / Rapporto di lavoro  
a tempo determinato
- 18** Attualità / Le banche trainano gli  
investimenti in nuove tecnologie in Italia
- 19** Attualità /  
Draghi dice basta

- 20** Spazio donna / Denatalità ma non  
per colpa delle donne
- 21** Stato sociale / Welfare, le novità  
per i diversamente abili
- 22** L'avvocato / La rapina subita rientrando  
a casa dal lavoro può costituire infortunio
- 23** Spazio aperto / Un dirigente Fabi  
è senza paura
- 24** Fisco / Detrazioni per i canoni  
di locazione di immobili
- 25** Promotori finanziari / Le gestioni patrimoniali  
in fondi sono un'esperienza da non ripetere?
- 26** Pensioni / I 65enni conservano il posto di  
lavoro fino all'apertura della «finestra»
- 28** Salute / Servizi sanitari  
messi in rete

### NON SOLO BANCA

- 30** Percorsi / Chiare, fresche,  
dolci acque termali
- 31** Segnalibro  
di Luca Riciputi
- 32** Altroturismo / Pintoricchio, un simbolo  
del Rinascimento di Arturo
- 34** Il cartellone di Febbraio  
di Autolycus



#### Direttore responsabile

Paolo Panerai

#### Direttore comitato di direzione

Enrico Gavarini

#### Comitato di direzione

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

#### Capo redattore

Lodovico Antonini

#### Collaboratori

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, Ordinario di Sociologia  
Generale Università di Verona

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

**Illustrazioni:** Roberto Mangosi

**Editing:** Mariapaola Diversi

**Grafica:** Majakovskij comunicazione

Via Cardarelli, 6 - 01100 Viterbo

**DTP:** ER Creativity

**Direzione, Redazione, Amministrazione**  
00198 Roma - Via Tevere 46

**Telefoni:** 06-84.15.751/2/3/4

**Fax:** 06-85.52.275 - 85.59.220

**Stampa**

Elcograf, Beverate di Brivio (Lc)

#### LA FABI SU INTERNET

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

E-mail: [federazione@fabi.it](mailto:federazione@fabi.it) - [redazione@fabi.it](mailto:redazione@fabi.it)

Edizione web:

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



PER ORA LE BANCHE ITALIANE SONO STATE SOLO SFIORATE DALL'ONDA PROVENIENTE DA OLTREOCEANO

# IL TEMUTO EFFETTO TSUNAMI

*I gruppi bancari italiani al crocevia di mercato e fusioni, mentre il sistema finanziario internazionale è alle prese con la peggiore crisi di liquidità del Dopoguerra*

**di Mauro Bossola** - *Segretario Generale Aggiunto Fabi*

**A**ll'interno del sistema finanziario internazionale si sta sviluppando la più grande crisi di liquidità del dopoguerra.

Le istituzioni bancarie di mezzo mondo ne sono coinvolte, a partire dai santuari creditizi di Svizzera, Gran Bretagna e Stati Uniti, per arrivare fino alla Francia e alla Germania.

Si tratta di una crisi non solo finanziaria, che mette in luce le gravi pecche di un sistema cresciuto sulla base di un mix tra consumi alimentati da indebitamento eccessivo, creazione di strumenti complessi sempre più opachi, avidità e finanza predatoria.

Il sistema bancario mondiale, nel suo complesso, ha già effettuato 125 miliardi di dollari di svalutazioni sui propri conti e le banche centrali sono intervenute più volte per immettere liquidità nel sistema e salvare banche a rischio.

Per ora le banche italiane sono state solo sfiorate dall'onda proveniente da oltreoceano. A parte il clamoroso – ma limitato – caso di Italease, ancora sotto la lente dei magistrati milanesi guidati dal nuovo procuratore aggiunto Francesco Greco, i big del credito nostrano sembrano resistere bene all'urto dei derivati e dei mutui subprime. Anche Unicredit, nonostante la cattiva stampa subita a seguito dello scoppio della bolla sui derivati, non se la sta cavando affatto male, pur essendo la banca italiana maggiormente internazionalizzata e maggiormente esposta in questo settore. D'altronde, come ha ricordato autorevolmente l'amministratore delegato Alessandro Profumo, lo strumento dei derivati non va demonizzato, perché in sé non è né buono né cattivo: dipende dall'uso che se ne intende fare.

Certo, l'andamento di borsa dei titoli ban-

cari, anche nel nostro paese, non ha potuto non registrare valori decisamente al ribasso, e la crisi che attanaglia i mercati, nonostante gli sforzi delle banche centrali, non promette nulla di buono.

Nell'incontro dell'inizio di marzo con i rappresentanti sindacali, Fabio Innocenzi, amministratore delegato del Banco Popolare, ha ben illustrato la situazione generale del settore, la conseguente crisi di liquidità nel sistema e la difficoltà a reperire risorse sufficienti a finanziare le attività non retail o prive di raccolta propria (merchant banking, credito al consumo, tra le altre).

Per società con queste caratteristiche, come Efibanca e Ducato – ha affermato Innocenzi – potrebbe risultare utile ricercare partners che contribuiscano al mantenimento e allo sviluppo delle specifiche attività finanziarie.

IntesaSanpaolo gode, invece, di una posizione di relativa tranquillità, grazie alla consistente base di liquidità su cui può contare, anche se qualche peggioramento sul fronte del rischio crediti si è registrato, ma senza inficiare gli ottimi ratios patrimoniali. Ciò consentirà a questo gruppo di guardarsi intorno con una certa tranquillità, alla ricerca di quelle occasioni d'investimento nelle aree retail dell'est europeo e nell'asset management, considerate strategiche dall'amministratore delegato Corrado Passera. Ma tutti questi importanti gruppi bancari italiani, a cui si aggiunge Monte Paschi che, con l'acquisizione di Antonveneta si colloca a tutti gli effetti al terzo posto nel settore, non solo devono affrontare la turbolenza dei mercati, ma anche rielaborare le proprie politiche di gestione del personale. È, infatti, evidente come la tenuta ed il rilancio sul mercato possano avvenire solo in presenza di un forte coinvolgimento del personale.

Anche per questo motivo, si sono accesi i riflettori sul passaggio di Marco Vernieri da Unicredit, dove gestiva le relazioni industriali di gruppo, a Intesa Sanpaolo, dove ricopre l'incarico di responsabile della Direzione Centrale del Personale.

L'uscita di Vernieri, avvenuta nel pieno delle delicate trattative sindacali sulla fusione Unicredit-Capitalia, ha sollevato più di un interrogativo nell'ambiente sindacale, visto anche il suo ingresso in un gruppo fortemente caratterizzato dall'autorevolezza e dal ruolo di Francesco Micheli, direttore generale e responsabile della macchina dei costi, tra cui il personale.

**L'occasione è unica, dopo il grande riordino del settore, per chi intende sviluppare relazioni sindacali partecipate e improntate alla correttezza dei rapporti con le organizzazioni sindacali e con i lavoratori interessati**

Anche il passaggio di Alfio Filosomi, da responsabile della sede milanese dell'ABI a capo delle relazioni industriali del gruppo Intesa, è parso un segnale importante, in relazione all'uscita dalla struttura organizzativa di Dario Nicolini, fidato collaboratore di Micheli e già proveniente da Assicredito, prima che questa si dissolvesse nella nuova ABI. Le grandi manovre ai piani alti della gestione del personale hanno, ovviamente, riguardato anche Unicredit, dove il posto di Vernieri è stato occupato da Angelo Carletta, gentiluomo napoletano verace, ma perfettamente integrato nel suo nuovo incarico di Head of Labour Policies and Industrial Relations.

Sarà lui, sotto la guida del capo del personale Rino Piazzola e in diretto coordinamento con l'amministratore delegato Profumo, a dedicarsi a risolvere i contrasti

tra le diverse anime del nuovo gruppo, amalgamando contratti integrativi e trattamenti economici. Questo mentre Intesa Sanpaolo, messasi alle spalle con successo l'armonizzazione contrattuale, si accinge ad affrontare lo scoglio della costruzione di una Cassa Sanitaria unica per tutti i dipendenti del gruppo (circa 200.000 gli aderenti stimati tra dipendenti e famigliari) e Monte Paschi si prepara a digerire in un sol boccone non solo Antonveneta, ma anche Banca Toscana e Agricola Mantovana.

Cosa faranno i banchieri, stretti nella morsa dei mercati e delle fusioni? Quali strategie saranno in grado di sviluppare i responsabi-

li del personale nuovi e vecchi? La positiva chiusura del contratto nazionale, il metodo e l'attenzione con cui si è pervenuti all'accordo, costituiscono un viatico importante per le trattative di armonizzazione dei trattamenti nei gruppi e per l'avvio della contrattazione integrativa. L'occasione è unica, dopo il grande riordino del settore, per chi intende sviluppare relazioni sindacali partecipate e improntate alla correttezza dei rapporti con le organizzazioni sindacali e con i lavoratori interessati. Solo uno stolto potrebbe pensare di approfittare della concomitante turbolenza di fusioni bancarie e mercati instabili per ribaltare i rapporti di forza all'interno della categoria. Il risultato non potrebbe che essere la sconfitta per i progetti di sviluppo e l'aumento dell'instabilità all'interno dei grandi gruppi creditizi e delle aziende che ne fanno parte.

IL PRINCIPALE BANCO DI PROVA DELLA POLITICA DOPO LE ELEZIONI, È LA RIDUZIONE DEL CARICO FISCALE SUI

# IL MISTERO DEL TESORETTO SCOMPARSO

*Per mesi e mesi abbiamo sentito parlare di extra gettito fiscale, con cifre da capogiro Poi, più nulla. Tutto svanito? Avevamo capito male?*

di Matteo Valenti - Segretario Nazionale Fabi

**T**ommaso Padoa Schioppa, prima delle elezioni, aveva fatto i conti di cassa. Il risultato fu deludente, perché il "tesoretto" che sarebbe dovuto servire a rimpinguare i salari, non c'era più. Come sia successo è un mistero, pare. Per mesi e mesi abbiamo sentito parlare di extra gettito fiscale, con cifre da capogiro. Poi, più nulla. Tutto svanito? Avevamo capito male?

Non ci sembra. Infatti, durante tutta la campagna elettorale, i vari schieramenti hanno duellato anche aspramente sulla destinazione da dare a questi miliardi di euro. C'era chi proponeva di risanare la situazione debitoria della voragine statale, chi faceva comode promesse agli elettori di utilizzare i soldi del "fantomatico" tesoretto per compensare l'indilazionabile intervento di riduzione del carico fiscale e contributivo che grava sui salari, e chi gridava a gran voce che la storia della sparizione era l'ennesima buggeratura per i lavoratori dipendenti, "perché il tesoretto c'è: parlano le cifre delle entrate fiscali che sono già certe".

Insomma, un balletto degno della miglior tradizione dei politicanti italiani.

Nel frattempo, la vendita dei titoli di stato è calata. Il tesoro ha offerto al mercato 7,5 miliardi di Bot e ne sono stati sottoscritti poco più di 7.

Persino l'ex presidente della Repubblica, nonché governatore della Banca d'Italia, Carlo Azeglio Ciampi – solitamente restio ad esternazioni – ha lanciato l'allarme, sottolineando che la diserzione dei risparmiatori è un segnale negativo, in quanto

è la prova della mancanza di fiducia e soprattutto dell'impossibilità, da parte dei risparmiatori stessi, di mettere da parte qualche soldino.

Questo fatto sottolinea con tutta evidenza le crescenti difficoltà economiche delle famiglie. Ad accrescere i timori si aggiunge il crollo del mercato borsistico, per il quale le previsioni sono sempre più fosche, poiché su di esso aleggia minaccioso lo spettro della grande crisi che, partita dagli Stati Uniti, incombe su tutto il mondo occidentale. Si nutrono perplessità sulle massicce immissioni di miliardi di dollari e di euro nel mercato, che sembrano dirette più al salvataggio di istituti bancari che allo sviluppo dell'economia e dell'occupazione. Secondo alcuni storici dell'economia, gli Stati Uniti stanno ripetendo gli stessi errori commessi nel primo dopoguerra, quando per fronteggiare l'incipiente recessione, i presidenti americani pensarono di poter evitare la crisi, appunto, attraverso pure e semplici manovre finanziarie, come l'immissione nel mercato di forti dosi monetarie.

In particolare fu Calvin Coolidge a commettere questo errore, non rendendosi conto dell'inefficacia di provvedimenti puramente assistenziali alla grande finanza già in crisi.

Si ricorda, invece, che la grande crisi fu superata soltanto allorché il presidente Franklin D. Roosevelt diede attuazione alla teoria keynesiana dello "spending deficit", attraverso la realizzazione di grandi opere pubbliche, programmate e dirette sotto il controllo dello stato.

Tutto ciò, negli USA, cioè nella patria del

liberismo – si noti bene.

In Italia, il governo Mussolini diede retta a quell'illustre economista di nome Alberto Beneduce.

Costui, considerato l'eminenza grigia di Mussolini, era un geniale conoscitore e manovratore dei meccanismi finanziari, pur non essendo fascista, e lavorò nell'ombra per lunghi anni accanto al dittatore. Beneduce propose ed ottenne la statalizzazione delle grandi banche e delle grandi industrie già in fase fallimentare, dando vita all'I.R.I., l'Istituto per la Ricostruzione Industriale.

Attraverso questo strumento, fu possibile evitare il peggio e salvaguardare una grossa fetta di occupazione.

L'I.R.I., nel secondo dopoguerra, ha svolto un'analoga funzione, consentendo la ricostruzione del paese ed il rilancio della nostra economia, compresa quella privata. Questo fatto portò l'Italia nel G5.

Intanto, i dati su salari e stipendi forniti dall'Ocse testimoniano della drammatica situazione italiana, in cui i nostri sono tra i più bassi dei paesi industrializzati.

La conseguenza di questo è sotto gli occhi di tutti noi, soprattutto di quelli come noi, lavoratori a reddito fisso.

È inutile nascondersi: adesso il principale banco di prova della politica economica italiana, dopo le elezioni, è proprio quello che riguarda i salari e gli stipendi.

Da parte nostra, proponiamo che tutte le forze politiche ed il nuovo governo si confrontino pubblicamente in un dibattito televisivo su questo argomento, per capire le cause di questo dramma e, soprattutto, per capire come uscirne.



Tommaso Padoa Schioppa è stato il superministro dell'Economia del Governo Prodi.

N.d.R. Quando la spesa di un governo - i suoi acquisti di beni e servizi, più i suoi trasferimenti (sovvenzioni) alle persone e alle aziende - sono superiori ai ricavi fiscali, si crea un deficit di bilancio. Il governo può cercare di porvi rimedio, ricercando dei prestiti (o sul mercato mondiale o attraverso l'emissione di titoli di stato), incrementando ulteriormente il debito. Secondo le teorie economiche keynesiane, la sommatoria di un crescente deficit di bilancio e debito pubblico è in grado di stimolare l'attività economica. La creazione di un tale deficit è nota come deficit spending, cioè usare la leva debitoria per far ripartire l'economia.



# ZAMBESI SHARK, LE PRESSIONI COMMERCIALI AFFAMATE COME UNO SQUALO TORO

*Hanno ragione le direzioni generali, che premono sui dipendenti, trattandoli da amebe, oppure il sistema sta correndo verso un progressivo imbarbarimento?*

di Lando Sileoni - Segretario Generale Aggiunto Fabi

**C**omunemente chiamato da molti "squalo toro", in realtà, è il *Carcharhinus leucas* o Zambesi, che è anche uno dei più pericolosi ed aggressivi.

Più del tigre di sabbia. Possiede tre file di grandi denti: lo si può incontrare in acque basse, sabbiose, rocciose o presso reef corallini. Si spinge attraverso il fiume Zambesi nei laghi di acqua dolce. È presente nell'ovest ed est Atlantico, nell'ovest dell'Oceano indiano e nell'ovest del Pacifico. Mangia di tutto, uomini compresi. È l'unico squalo al mondo che può attaccare fino alla battigia. Che differenza c'è fra una pressione commerciale esercitata giorno e notte, in ogni mese dell'anno, in ogni giorno della settimana, ed uno squalo toro, come lo Zambesi, che può mordere un uomo anche sulla sabbia?

Nessuna!

Siamo arrivati al punto che non c'è tregua, non c'è riposo, non c'è rispetto per il bancario e, diciamolo francamente, anche per la clientela.

I bancari sono forse una categoria di persone pavide e deboli, se raffrontati a certe categorie abituate a ritmi operativi ritenuti più stressanti e manualmente più impegnativi, oppure risentono del profondo cambiamento del modo di lavorare che si è abbattuto sul settore?

La domanda, tutt'altro che accademica, trae origine dalle quotidiane segnalazioni diffuse in tutte le banche ed in tutti i gruppi, pur in misura diversa, dalle cosiddette pressioni commerciali

e dalla capacità, presunta o vera, di sopportarle, superarle e vincerle.

Io sono convinto che i lavoratori bancari non siano affatto persone pavide o deboli, ma esseri umani con i loro pregi ed i loro difetti, che devono comunque essere rispettati.

Per di più, i fatti dimostrano che i bancari italiani hanno ottenuto ed ottengono risultati ragguardevoli, svolgendo un lavoro oggi altamente professionale.

Insomma, hanno ragione le direzioni generali che premono sui dipendenti, trattandoli da amebe o da mollacconi, oppure il sistema sta correndo verso un progressivo imbarbarimento, costruito su esortazioni ed appelli da ultima spiaggia, telefonate reiterate, bombardamento di e-mail mattina, mezzogiorno e sera, compilazioni di report nei quali i segni meno (in color rosso) dovrebbero far arrossire chi, agli occhi del vertice, ha poltrito o dormito, lasciando colpevolmente senza esito decine di contatti e di fulgide occasioni commerciali?

Tenterò di dare qualche risposta partendo da alcuni punti fermi.

Oggi gli istituti bancari (soprattutto i Gruppi) sono disegnati secondo schemi organizzativi prefissati, escogitati e promossi da un ristretto pool di socie-

tà di consulenza, per lo più di matrice internazionale, (tipo Mc Kinsey, Booz Hamilton, AT Kerney, Accenture ecc.) che seguono principi di progettazione tanto elementari quanto esasperati.

Un vertice che pensa ad elaborare strategie, racchiuso in una holding o capogruppo, che distilla indirizzi, coordinamento e controlli sugli aggregati organizzativi sottostanti, che possono assumere forma di società o divisioni operative.

Si affanna, inoltre, una schiera di "manager esecutivi", che non devono costituire intralcio, incaricati di attuare e, soprattutto, far attuare da tutta la filiera, (agenzie, filiali, centri dedicati al corporate, al private, ecc...) le direttive dell'Alta Direzione.

Inevitabilmente, si pretende che in questa filiera esecutiva, progettata solo per non avere intralci, non debbano determinarsi ostacoli di sorta.

Quanto richiesto - le aspettative, il budget - dev'essere ottenuto sempre e comunque, prescindendo dalle condizioni contingenti, "perché il mercato ci giudica... perché i concorrenti ci stanno alle costole... perché certi risultati sono stati promessi alla comunità finanziaria ed agli analisti... perché gli azionisti non fanno sconti... perché i

fondi d'investimenti americani ed asiatici si aspettano che..., perché è previsto dal piano industriale approvato dal Consiglio di Amministrazione... e, soprattutto perché non siamo abituati ad arrivare secondi".

Così parlarono e parlano i vari Zarathustra.

Gli obiettivi commerciali, una volta determinati (i puristi mi perdoneranno per le semplificazioni), a cascata, con acqua rigorosamente gelida, vengono assegnati alle reti commerciali.

Inevitabilmente, le stesse reti commerciali (compresi i loro capi) hanno un bassissimo potere negoziale, nel senso che - di fatto - non possono rifiutare gli obiettivi proposti.

Nel caso, poi, intendessero far valere perplessità ed avanzare obiezioni, si sentirebbero subito rispondere di non avere la necessaria intraprendenza per ricoprire il ruolo, di essere pavidi ed insicuri, che la rete per funzionare bene, ha bisogno di motivatori e di leader motivati, altrimenti... "le valige sono pronte e la porta già aperta!"

Ecco che, allora, il responsabile della rete, passando attraverso le sudate notti di Don Abbondio, con angoscia ed ansia, comincia a trasferire i budget e i singoli obiettivi di mercato, segmento per segmento, prodotto per prodotto, aggregato per aggregato, alle funzioni ed unità organizzative da lui dipendenti ed, a catena e in cascata, ai capi delle unità e poi, giù giù, fino ai singoli gestori, professionisti ed esecutivi.

Non di rado, entra in scena il "messo"

**Chedifferenzac'èfraunapressionecommercialeesercitata giorno e notte, in ogni mese dell'anno, in ogni giorno della settimana, ed uno squalo toro, come lo Zambesi, che può mordere un uomo anche sulla sabbia? Nessuna!**

## Quando le banche pubblicizzano la loro immagine verso l'esterno, mettono sempre in bella vista la figura del lavoratore. All'interno, la realtà è tutt'altra cosa: i ricatti e le pressioni sfociano spesso in violenze, che producono non di rado ingenti danni fisici e psicologici ai lavoratori bancari.

plenipotenziario della capogruppo o dell'Alta Direzione (in genere accompagnato da folto codazzo di assistenti, stile Alberto Sordi ne "Il medico della mutua") che persuade – seduta stante – con fiumi di parole ed alluvioni di dati, che "tutto è possibile, raggiungibile, anzi a portata di mano".

I suoi concetti cardine, di solito, sono: "Perché siamo i più forti e, soprattutto perché – udite, udite! – abbiamo un formidabile sistema di C.R.M. (diabolica sigla, che sta per Customer Relation Management) che ci supporta e perché potremo contare su un efficacissimo sistema incentivante".

Una vera carica di dinamite!

I sistemi di Customer Relation Management (C.R.M.) sono stati definiti "uno dei fenomeni di maggior rilievo degli ultimi anni".

Come si muovono?

Utilizzano rilevanti investimenti informatici, che dovrebbero consentire di gestire la clientela via computer, col massimo di beneficio per la stessa e per la redditività dell'azienda.

Attorno al tema del C.R.M., adottato in genere in tutti i mercati retail del terziario commerciale e dell'industria finanziaria, sono fioriti studi e ricerche e sono scorsi fiumi di denaro, ovviamente defluiti verso società di I.T. (Information Technology) e di consulenza direzionale.

Il C.R.M. è una macchina diabolica: fotografa il cliente, le sue abitudini commerciali, il suo profilo di rischio, immagazzinando sui singoli una serie di dati, che ne scolpiscono l'immagine, così da consentire – in definitiva – all'operatore di sportello di sapere che cosa si attende, da lui e dalla banca, il cliente.

Il C.R.M. - si dice - consente di migliorare la Customer Intimacy delle aziende e delle banche che, tradotto, vuol dire mettere la banca nelle condizioni di mantenere un rapporto sintonico (one to one, come dicono nei grandi gruppi) con i propri clienti.

Il C.R.M., insomma, fornisce dati per adottare, nome per nome, individuo per individuo, patrimonio per patrimonio, un piano esecutivo per la gestione e la relazione col cliente.

Un "grande fratello" in versione bancaria.

Consente, così, di abbinare a ciascun cliente un profilo di rischio che richiama e richiede la necessità di proporre

specifiche tipologie di prodotti, come polizze, prestiti obbligazionari, ecc., che per la banca sono fonte di redditività.

Il C.R.M. consente un trattamento personalizzato del cliente, diretto a far produrre dalla relazione con lui, il massimo di valore di redditività della banca.

In sintesi: io banca, attraverso l'operatore di sportello soddisfo i bisogni del cliente, genero valore per il cliente stesso, oltre a maggiore redditività e profitto per la banca.

Ora, l'obiettivo è stato raggiunto: ottimizzare il valore della relazione in una logica di fidelizzazione del rapporto.

Lo stesso valore della relazione e la generazione del profitto non sono dati dal semplice sorriso, ma – molto più concretamente – dalla vendita di prodotti di risparmio gestito, polizze, strumenti strutturali, mutui, prestiti personali ecc. Ed allora?

Allora, se l'operatore e il gestore non sanno valorizzare le relazioni con i clienti a loro assegnati, spesso... sono guai! Perché il C.R.M. "fotografa sempre e solo la realtà".

Il capo dice: "Tu gestore devi fare, perché – se fai – benefici del sistema incentivante per obiettivi; se non fai, ti scrivo, ti telefono, ti sollecito e, se occorre, ti cambio ruolo, ti sposto altrove, ti rimuovo e, - perché no? – ti faccio venire l'esaurimento nervoso".

Questo meccanismo - ricordatevelo bene! - è capace di stritolare chiunque, proprio come le fauci spaventose dello squalo toro.

Come se non bastasse: "Ti stampo le liste con elencati i clienti che hanno caratteristiche patrimoniali omogenee, secondo il 'vangelo C.R.M.', che non può mai essere messo in dubbio da chicchessia".

Dulcis in fundo: "Ti assegno due settimane per contattarli tutti, per proporre il prodotto A, B o C adatto a quei clienti e, nel mentre, verifico bene che tu lo faccia come dico io".

In altre parole, tu operatore o gestore, ogni sera devi riepilogare il dato di previsione e consuntivo, dimostrando che stai tenendo il giusto passo, l'esatta cadenza occorrente a chiudere con successo la campagna-prodotto decisa dall'alto.

"Se per caso sei in ritardo, scrivo a te, al tuo capo, al capo del tuo capo, informo la Direzione del Personale e ti metto nella black list".

Diciamo però che un sostanziale "aiuto" (non un aiutino ma un aiutone!) ci viene garantito dal sistema incentivante.

È illuminante, per esempio, leggere cosa, a proposito del sistema incentivante, recita testualmente una lettera di impegno all'assunzione rilasciata ad un lavoratore da uno dei maggiori gruppi bancari italiani, lettera di cui siamo venuti in possesso: "Con riferimento agli accordi intercorsi le comunichiamo la sua assunzione alle seguenti condizioni".

Segue trattamento economico, con una clausola che testualmente recita: "Riconoscimento di un incentivo annuo, previsto per il ruolo professionale, collegato al raggiungimento di obiettivi deterministici assegnati a discrezione dell'azienda".

Inoltre, nella stessa lettera, viene richiesto al candidato di manifestare, già all'atto dell'assunzione, l'incondizionata accettazione dell'eventuale successiva cessione del suo contratto di lavoro ad

richiami di rito (telefonate, e-mail, riunioni, lettere), si passa alla "rotazione" della persona.

L'individuo, il lavoratore - ritenuto ormai bruciato per quel ruolo - viene ricollocato in altra filiale, unità organizzativa o incarico, con tanti saluti alle sue aspettative di professionalità e di carriera.

Lo stesso concetto di "merito" è spesso una finzione di comodo, una classica parola paravento dietro la quale, frequentemente, si nasconde il pretesto per far correre il "cavallo bancario" a ritmi impossibili, inseguendo carote tanto colossali quanto irraggiungibili.

Per far correre di più il cavallo si escogitano, appunto, sistemi incentivanti definiti "super sfidanti" che, in realtà, conferiscono ai premi un effetto di virtuale e vana promessa.

In un contesto del genere, il ruolo del sindacato è per il lavoratore l'unica ancora di salvezza.

I nostri dirigenti e rappresentanti aziendali, provinciali e regionali si battono da

## È inaudito che, a fronte dei supercosti dei vertici, dei conseguenti costi di funzionamento e di gestione, ci si accanisca sugli organici delle agenzie, per limare una o due persone.

altra società del gruppo.

Il lavoratore bancario, per poter lavorare, ha dovuto accettare le aberranti condizioni del gruppo bancario, salvo poi riuscire, con l'intervento del sindacato, a disinnescare giuridicamente e contrattualmente i "ricatti" previsti nella lettera di assunzione.

Quando le banche, soprattutto verso l'esterno, pubblicizzano la loro immagine, mettono sempre, in bella vista, la figura del lavoratore.

All'interno, la realtà è tutt'altra cosa, i ricatti e le pressioni sfociano spesso in violenze che producono non di rado ingenti danni fisici e psicologici ai lavoratori bancari.

I cambiamenti di ruolo del personale, specie dei cosiddetti "gestori di relazioni", si fanno poi sempre più frequenti, perché i budget economici non sono costruiti in stretta correlazione con le vere potenzialità del "mercato-territorio" o del "mercato-prodotto", ma solo in funzione di crescite economiche spinte, pensate per sostenere gli eccessi dei piani industriali promessi dai vertici agli analisti finanziari.

Quando i risultati commerciali di periodo, vale a dire giornalieri, settimanali, decadali, mensili, non sono perfettamente allineati ai valori attesi, dopo i

anni per arginare un fenomeno diventato purtroppo "sistema", per responsabilità imputabili esclusivamente ai banchieri, che spremono la categoria più di quanto sia necessario.

Insomma, il denaro e il profitto vengono prima di tutto.

Nel Contratto collettivo nazionale di lavoro firmato il 7 dicembre 2007, sono state inserite clausole e norme che riducono la discrezionalità aziendale, ma non impediscono alle banche di vendere prodotti finanziari a rischio, per evitare altri casi clamorosi come quelli di Parmalat, Cirio e Bond argentini.

Ma il problema ancora non è stato definitivamente risolto.

Nei gruppi bancari e negli istituti di credito il sindacato svolge un ruolo di controllo e di vigilanza anche sui sistemi incentivanti.

Rispetto ad un recente passato, questi sono regolamentati da nuove norme contrattuali, che ne impediscono gli abusi, pur non eliminandone gli effetti negativi.

È chiaro, però, che il forte cambiamento del sistema bancario realizzato dalle ultime fusioni, che hanno visto nascere sei nuovi grandi gruppi, ha aumentato i disagi per i lavoratori e le confusioni delle politiche organizzative dei vertici.

**L'argomento "pressioni commerciali" va sindacalmente affrontato e gestito sia in sede aziendale sia in sede nazionale, va contenuto entro regole contrattualmente definite con le organizzazioni sindacali dei lavoratori: questa è l'unica strada da percorrere.**

L'argomento "pressioni commerciali" va sindacalmente affrontato e gestito sia in sede aziendale sia in sede nazionale, va contenuto entro regole contrattualmente definite con le organizzazioni sindacali dei lavoratori: questa è l'unica strada da percorrere.

I mesi che verranno saranno particolarmente difficili per il mondo del lavoro, in quanto la società italiana ha necessità d'importanti e radicali riforme.

Alla luce dei giorni che verranno e delle incognite del futuro, il buon risultato ottenuto nel recente rinnovo contrattuale va letto come un significativo ed importante passo in avanti, proprio in relazione ai tanti rinnovi contrattuali ancora da definire per altre categorie di lavoratori.

Sollecitiamo tutti i nostri iscritti a segnalare alle rappresentanze sindacali aziendali e anche alla Segreteria nazionale, tutte quelle pressioni commerciali,

che sconfinano nella violenza psicologica e, conseguentemente, anche fisica. È inaudito che le banche continuino a costituire costosi "super staff" dei vertici, attraverso la nomina di doppi direttori generali, condirettori generali, vice direttori generali, con costi medi unitari per le aziende di 400mila euro annui.

È inaudito che, a fronte dei supercosti dei vertici, dei conseguenti costi di funzionamento e di gestione, ci si accanisca sugli organici delle agenzie, per limare una o due persone.

Conoscendo le abitudini, la pervicacia, l'insistenza, l'arroganza di questo sistema "alla maniera dello Zambesi shark", l'unica arma possibile per combatterlo è il sindacato, che nel dimostrare di saper governare gli eventi, deve svolgere il proprio ruolo fino in fondo, fino sulla battaglia, per ricacciare indietro lo squalo toro.

**BancaEtica** **Fondazione Culturale RESPONSABILITÀ ETICA** **REGIONE TOSCANA** **PROVINCIA DI FIRENZE** **Firenze fierca**

mostra-convegno internazionale  
**terrafutura**  
buone pratiche di vita, di governo e d'impresa verso un futuro equo e sostenibile

**firenze - fortezza da basso**  
**23-25 maggio 2008**  
5ª edizione ingresso libero

appuntamenti culturali  
aree espositive - laboratori  
animazioni e spettacoli

**www.terrafutura.it**

**abitare** **produrre** **coltivare** **agire** **governare**

**Orari di apertura**  
Venerdì ore 9.00-20.00  
Sabato ore 9.00- 22.30  
eventi e spettacoli nell'area esterna fino alle ore 1.00  
Domenica ore 10.00-20.00

Terra Futura 2008 è promossa e organizzata da Fondazione Culturale Responsabilità Etica Onlus per conto del sistema Banca Etica (Banca Etica, Consorzio Etimos, Etica SGR, Rivista "Valori") e Adescoop-Agenzia dell'Economia Sociale s.c.  
È realizzata in partnership con: Arci, Caritas Italiana, Cisl, Fiera delle Utopie Concrete, Legambiente.  
In collaborazione con Regione Toscana, Provincia di Firenze, Comune di Firenze, Firenze Fiera SpA, Ufficio del Parlamento europeo per l'Italia, Rappresentanza in Italia della Commissione europea, AGICES-Assemblea Generale Italiana del Commercio Equo e Solidale, ANAB-Associazione Italiana per l'Agricoltura Biologica, Alleanza per il Clima, Associazione internazionale "Cultura & Progetto Sostenibili", Centro Steci-Mani Tese, CNCA-Coordinamento Nazionale Comunità di Accoglienza, Coordinamento Agende 21 locali italiane, Coordinamento Nazionale Enti Locali per la Pace e i Diritti Umani, CTM altromercato, Fairtrade TransFair Italia, FederBio-Federazione Italiana Agricoltura Biologica e Biodinamica, FIBA-CISL, FISAC CGIL Toscana, Istituto Italiano della Donazione, ICEA-Istituto per la Certificazione Etica e Ambientale, Kyoto Club, Metadistretto Veneto della Bioedilizia, Rete di Lilliput, Rete NuovoMunicipio, WWF, Wuppertal Institut.  
Con il patrocinio di Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare, Ministero della Pubblica Istruzione, AIEL-Associazione Italiana Energia dal Legno, ANAB-Associazione Nazionale Architettura Bioecologica, ANCI-Associazione Nazionale Comuni Italiani, APER-Associazione Produttori di Energia da Fonti Rinnovabili, CIA-Confederazione Italiana agricoltori, Federazione Italiana dei Parchi e delle Riserve Naturali, Forum Permanente del Terzo Settore, GIF-Gruppo Imprese Fotovoltaiche Italiane, Lega delle Autonomie Locali, Touring Club Italiano, UNCEM-Unione Nazionale Comuni Comunità Enti montani, UNDP-United Nations Development Programme, UNEP-United Nations Environment Programme, UPI-Unione delle Province d'Italia, Segretariato Sociale RAI.  
L'evento gode dell'Alto Patronato della Presidenza della Repubblica.  
Media partner: Valori, Arcoriris Tv, Asca, Carta, Ecoradio, IPS-Inter Press Service, La Nuova Ecologia, Redattore Sociale, Unimondo, Vita-non profit magazine.

Terra Futura è un evento a "zero emissioni CO<sub>2</sub>" grazie a **Azerco2**

Relazioni istituzionali e Programmazione culturale  
**Fondazione Culturale Responsabilità Etica**  
Piazza dei Ciompi, 11 - 50122 Firenze  
Tel. +39 049/8771121 - Fax +39 049/8771199 [fondazione@bancaetica.org](mailto:fondazione@bancaetica.org)

Organizzazione evento  
**ADESCOOP-Agenzia dell'Economia Sociale s.c.**  
Via Boscovich, 12 - 35136 Padova  
Tel. +39 049/8726599 - Fax +39 049/8726568 [info@terrafutura.it](mailto:info@terrafutura.it)

**adescoop** **ASCI ASSOCIAZIONI CRISTIANE LAVORATORI ITALIANI** **arci** **Caritas Italiana** **C / S L** **FIERA DELLE UTOPIE CONCRETE** **LEGAMBIENTE**

PER OLTRE UN SECOLO È STATA VISSUTA PIÙ COME  
UNA GIORNATA DI LOTTA



# PRIMO MAGGIO SIGNIFICATO DI UNA FESTA

**Oggi i problemi sono cambiati. Tuttavia, anche se con altre forme, rimane la festa di tutti i lavoratori, ma soprattutto è un momento di riflessione su tutta la questione lavoro.**

**di Valerio Poloni - Segretario Nazionale Fibi**

**D**a oltre un secolo, il primo maggio di ogni anno, si celebra nel mondo la festa dei lavoratori "di tutti i paesi, nella quale i lavoratori dovevano manifestare la comunanza delle loro rivendicazioni e della loro solidarietà".

Un giorno, quindi, in cui tutti coloro che lavorano, senza barriere geografiche né sociali, possono incontrarsi per affermare i propri diritti e la propria autonomia.

Una data, segnata dalla storia del movimento operaio a partire dalla fine dell'Ottocento, quando in tutti gli Stati Uniti oltre 400 mila lavoratori incrociarono le braccia per rivendicare il diritto alla giornata lavorativa di otto ore.

La storia del 1° maggio ha fatto sì che per oltre un secolo fosse vissuta più come una giornata di lotta che non di festa, essendo il ricordo di scioperi e manifestazioni operaie represses nel sangue ancora vivo (su tutte quella di Chicago del 1886). Nel corso degli anni, a questa

data sono state associate altre rivendicazioni: la regolamentazione del lavoro minorile e femminile, la tutela dell'integrità fisica e l'adeguamento dei salari. Oggi sono cambiati i problemi, ma non il senso vero del lavoro.

Anche se con altre forme e manifestazioni, questa rimane la festa di tutti i lavoratori, ma soprattutto è un momento di riflessione su tutta la questione lavoro, sulla capacità di operare in un contesto dove flessibilità e precarietà la fanno da padrone.

la festa dei lavoratori dipendenti, ma non solo: sono coinvolti – e a maggior ragione – anche quelli impegnati nelle nuove forme di lavoro e i lavoratori immigrati. Proprio i nuovi lavoratori, flessibili, atipici, titolari di un lavoro in affitto, somministrato, a chiamata o intermittente, quasi nullatenenti in quanto a tutele, sono quelli che hanno gli interessi più difficili da rappresentare e per questo, forse, sono ancora più bisognosi del sindacato per l'affermazione e la difesa dei loro diritti e della loro dignità.

**L'argomento "pressioni commerciali" va sindacalmente affrontato e gestito sia in sede aziendale sia in sede nazionale, va contenuto entro regole contrattualmente definite con le organizzazioni sindacali dei lavoratori: questa è l'unica strada da percorrere.**

L'argomento "pressioni commerciali" va sindacalmente affrontato e gestito sia in sede aziendale sia in sede nazionale, va contenuto entro regole contrattualmente definite con le organizzazioni sindacali dei lavoratori: questa è l'unica strada da percorrere.

I mesi che verranno saranno particolarmente difficili per il mondo del lavoro, in quanto la società italiana ha necessità d'importanti e radicali riforme.

Alla luce dei giorni che verranno e delle incognite del futuro, il buon risultato ottenuto nel recente rinnovo contrattuale va letto come un significativo ed importante passo in avanti, proprio in relazione ai tanti rinnovi contrattuali ancora da definire per altre categorie di lavoratori.

Sollecitiamo tutti i nostri iscritti a segnalare alle rappresentanze sindacali aziendali e anche alla Segreteria nazionale, tutte quelle pressioni commerciali,

che sconfinano nella violenza psicologica e, conseguentemente, anche fisica. È inaudito che le banche continuino a costituire costosi "super staff" dei vertici, attraverso la nomina di doppi direttori generali, condirettori generali, vice direttori generali, con costi medi unitari per le aziende di 400mila euro annui.

È inaudito che, a fronte dei supercosti dei vertici, dei conseguenti costi di funzionamento e di gestione, ci si accanisca sugli organici delle agenzie, per limare una o due persone.

Conoscendo le abitudini, la pervicacia, l'insistenza, l'arroganza di questo sistema "alla maniera dello Zambesi shark", l'unica arma possibile per combatterlo è il sindacato, che nel dimostrare di saper governare gli eventi, deve svolgere il proprio ruolo fino in fondo, fino sulla battaglia, per ricacciare indietro lo squalo toro.

mostra-convegno internazionale  
**terrafutura**  
buone pratiche di vita, di governo e d'impresa verso un futuro equo e sostenibile  
**firenze - fortezza da basso**  
**23-25 maggio 2008**  
5ª edizione ingresso libero

abitare  
produrre  
coltivare  
agire  
governare

appuntamenti culturali  
aree espositive - laboratori  
animazioni e spettacoli  
[www.terrafutura.it](http://www.terrafutura.it)

**Orari di apertura**  
Venerdì ore 9.00-20.00  
Sabato ore 9.00- 22.30  
eventi e spettacoli nell'area esterna fino alle ore 1.00  
Domenica ore 10.00-20.00

Terra Futura 2008 è promossa e organizzata da Fondazione Culturale Responsabilità Etica Onlus per conto del sistema Banca Etica (Banca Etica, Consorzio Etimos, Etica SGR, Rivista "Valori") e Adescoop-Agenzia dell'Economia Sociale s.c.  
È realizzata in partnership con: Arci, Caritas Italiana, Cisl, Fiera delle Utopie Concrete, Legambiente.  
In collaborazione con Regione Toscana, Provincia di Firenze, Comune di Firenze, Firenze Fiera SpA, Ufficio del Parlamento europeo per l'Italia, Rappresentanza in Italia della Commissione europea, AGICES-Assemblea Generale Italiana del Commercio Equo e Solidale, ANAB-Associazione Italiana per l'Agricoltura Biologica, Alleanza per il Clima, Associazione internazionale "Cultura & Progetto Sostenibili", Centro Steci-Mani Tese, CNCA-Coordinamento Nazionale Comunità di Accoglienza, Coordinamento Agende 21 locali italiane, Coordinamento Nazionale Enti Locali per la Pace e i Diritti Umani, CTM altromercato, Fairtrade TransFair Italia, FederBio-Federazione Italiana Agricoltura Biologica e Biodinamica, FIBA-CISL, FISAC CGIL Toscana, Istituto Italiano della Donazione, ICEA-Istituto per la Certificazione Etica e Ambientale, Kyoto Club, Metadistretto Veneto della Bioedilizia, Rete di Lilliput, Rete NuovoMunicipio, WWF, Wuppertal Institut.  
Con il patrocinio di Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare, Ministero della Pubblica Istruzione, AIEL-Associazione Italiana Energia dal Legno, ANAB-Associazione Nazionale Architettura Bioecologica, ANCI-Associazione Nazionale Comuni Italiani, APER-Associazione Produttori di Energia da Fonti Rinnovabili, CIA-Confederazione Italiana agricoltori, Federazione Italiana dei Parchi e delle Riserve Naturali, Forum Permanente del Terzo Settore, GIF-Gruppo Imprese Fotovoltaiche Italiane, Lega delle Autonomie Locali, Touring Club Italiano, UNCEM-Unione Nazionale Comuni Comunità Enti montani, UNDP-United Nations Development Programme, UNEP-United Nations Environment Programme, UPI-Unione delle Province d'Italia, Segretariato Sociale RAI.  
L'evento gode dell'Alto Patronato della Presidenza della Repubblica.  
Media partner: Valori, Arcoriris Tv, Asca, Carta, Ecoradio, IPS-Inter Press Service, La Nuova Ecologia, Redattore Sociale, Unimondo, Vita-non profit magazine.

Terra Futura è un evento a "zero emissioni CO<sub>2</sub>" grazie a **Azerco2**

Relazioni istituzionali e Programmazione culturale  
Fondazione Culturale Responsabilità Etica  
Piazza dei Ciompi, 11 - 50122 Firenze  
Tel. +39 049/8771121 - Fax +39 049/8771199 [fondazione@bancaetica.org](mailto:fondazione@bancaetica.org)

Organizzazione evento  
ADESCOOP-Agenzia dell'Economia Sociale s.c.  
Via Boscovich, 12 - 35136 Padova  
Tel. +39 049/8726599 - Fax +39 049/8726568 [info@terrafutura.it](mailto:info@terrafutura.it)

adescoop  
ASCI ASSOCIAZIONE SINDACATI CRISTIANI LAVORATORI ITALIANI  
arci  
Caritas Italiana  
C / S L  
FIERA DELLE UTOPIE CONCRETE  
LEGAMBIENTE

PER OLTRE UN SECOLO È STATA VISSUTA PIÙ COME  
UNA GIORNATA DI LOTTA



# PRIMO MAGGIO SIGNIFICATO DI UNA FESTA

**Oggi i problemi sono cambiati. Tuttavia, anche se con altre forme, rimane la festa di tutti i lavoratori, ma soprattutto è un momento di riflessione su tutta la questione lavoro.**

**di Valerio Poloni - Segretario Nazionale Fibi**

**D**a oltre un secolo, il primo maggio di ogni anno, si celebra nel mondo la festa dei lavoratori "di tutti i paesi, nella quale i lavoratori dovevano manifestare la comunanza delle loro rivendicazioni e della loro solidarietà".

Un giorno, quindi, in cui tutti coloro che lavorano, senza barriere geografiche né sociali, possono incontrarsi per affermare i propri diritti e la propria autonomia.

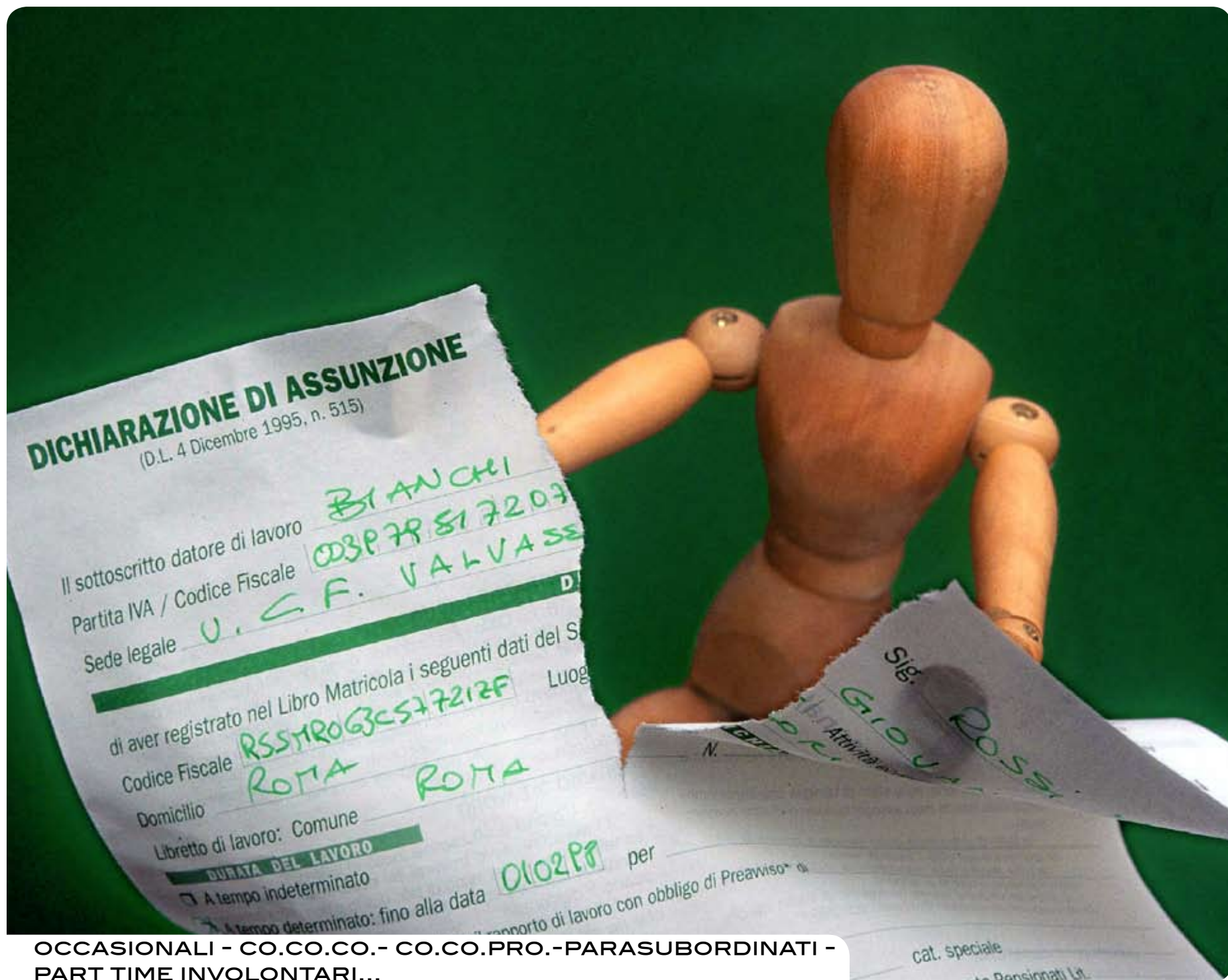
Una data, segnata dalla storia del movimento operaio a partire dalla fine dell'Ottocento, quando in tutti gli Stati Uniti oltre 400 mila lavoratori incrociarono le braccia per rivendicare il diritto alla giornata lavorativa di otto ore.

La storia del 1° maggio ha fatto sì che per oltre un secolo fosse vissuta più come una giornata di lotta che non di festa, essendo il ricordo di scioperi e manifestazioni operaie represses nel sangue ancora vivo (su tutte quella di Chicago del 1886). Nel corso degli anni, a questa

data sono state associate altre rivendicazioni: la regolamentazione del lavoro minorile e femminile, la tutela dell'integrità fisica e l'adeguamento dei salari. Oggi sono cambiati i problemi, ma non il senso vero del lavoro.

Anche se con altre forme e manifestazioni, questa rimane la festa di tutti i lavoratori, ma soprattutto è un momento di riflessione su tutta la questione lavoro, sulla capacità di operare in un contesto dove flessibilità e precarietà la fanno da padrone.

la festa dei lavoratori dipendenti, ma non solo: sono coinvolti – e a maggior ragione – anche quelli impegnati nelle nuove forme di lavoro e i lavoratori immigrati. Proprio i nuovi lavoratori, flessibili, atipici, titolari di un lavoro in affitto, somministrato, a chiamata o intermittente, quasi nullatenenti in quanto a tutele, sono quelli che hanno gli interessi più difficili da rappresentare e per questo, forse, sono ancora più bisognosi del sindacato per l'affermazione e la difesa dei loro diritti e della loro dignità.



OCCASIONALI - CO.CO.CO.- CO.CO.PRO.-PARASUBORDINATI - PART TIME INVOLONTARI...

di **Emiliano Mandron\***  
**Nicola Massarelli\*\***

(\*) Ricercatore Isfol dell'Area Ricerche sui Sistemi del Lavoro. È curatore dal 2005 dell'indagine Isfol PLUS. Ha insegnato all'Università degli Studi di Torino, Urbino e Roma "La Sapienza". Collabora con CHILD e con il Dipartimento di Economia Pubblica di Roma "La Sapienza". Tematiche d'interesse: mercato del lavoro, partecipazione giovanile e femminile, occupazione standard e atipica.

(\*\*) È ricercatore presso l'Istat, dov'è tra i curatori della Rilevazione sulle Forze di Lavoro. È membro di diversi gruppi di lavoro internazionali, tra i quali "Labour Market Statistics" presso Eurostat e la "Task Force on the Measurement of Quality of Work" coordinata dall'ILO. Ha collaborato con la Direzione Generale Mercato del Lavoro del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e con l'Osservatorio delle politiche per il lavoro, la formazione e l'istruzione della Regione Lazio.

## QUANTI SONO I LAVORATORI ATIPICI

**Nel 2006, quasi 3,5 milioni di individui, il 15,3% dell'occupazione, erano coinvolti in forme di lavoro atipiche, considerando i dipendenti a termine e i finti collaboratori. Identificare la reale natura della prestazione lavorativa è sempre più necessario, in virtù delle dinamiche dell'occupazione nel nostro mercato del lavoro, che rendono spesso gli indicatori ordinari di occupazione e disoccupazione insufficienti a valutarne tutta la complessità. Solo così si potrà dare un giudizio obiettivo sull'introduzione delle forme di lavoro flessibili.**



**S**i parla spesso di flessibilità, precarietà e atipicità del lavoro, eppure non esistono definizioni comuni di questi fenomeni. Il giurista ha un'interpretazione diversa dall'economista, il sociologo mette l'accento su aspetti che lo statistico non può quantificare. Utile, dunque, alimentare un processo che porti ad una definizione condivisa di **occupazione atipica**.

## I FALSI POSITIVI

Nel nostro mercato del lavoro, la **forma contrattuale** è una condizione necessaria, ma non sempre sufficiente, per identificare l'atipicità. Se per gli occupati dipendenti a termine, l'atipicità è già rintracciabile nella durata predefinita presente nel contratto, per i dipendenti part-time a tempo indeterminato bisogna valutare la volontarietà dell'impiego ridotto. E così, pure per i collaboratori e consulenti è necessario confrontare il contratto con l'impiego effettivamente svolto, per verificare la loro atipicità. Introduciamo, pertanto, il concetto di "falso positivo", per i casi in cui la forma contrattuale e la natura effettiva dell'occupazione svolta non coincidano. Due sono i casi emblematici.

**I finti collaboratori.** Come si fa a capire quando i co.co.co., i co.co.pro., i collaboratori occasionali o le partite Iva vengono impiegati impropriamente, ovvero secondo modalità lavorative tipicamente subordinate? Tra le caratteristiche di questi contratti, ne sono state individuate alcune, definibili come **vincoli di subordinazione**, che consentono la valutazione della natura subordinata del rapporto di lavoro. A parte il primo

sulla volontà positiva dell'individuo nella scelta di una forma contrattuale, gli altri cinque sono desunti dalla giurisprudenza in materia di qualificazione dei rapporti di lavoro, vale a dire dalle motivazioni generalmente utilizzate dai magistrati del lavoro per valutare se il rapporto di lavoro sia subordinato o autonomo.

Ecco i dati Isfol Plus relativi al 2006: il contratto è stato imposto al 65 per cento dei co.co.co., al 55 per cento delle collaborazioni occasionali, all'81 per cento dei co.co.pro. e al 7 per cento delle partite Iva. Il datore di lavoro esclusivo (la monocommittenza) riguarda quasi l'80 per cento dei collaboratori e più della metà delle partite Iva. La presenza è un vincolo stringente per il 60 per cento dei co.co.co., mentre è richiesto al 70 per cento sia dei collaboratori occasionali sia dei co.co.pro.; anche il 20 per cento dei lavoratori a partita Iva devono attenersi ad un orario giornaliero. L'80 per cento dei collaboratori e quasi metà delle partite Iva usano strumenti dell'azienda presso cui sono impiegati. Oltre il 60 per cento dei co.co.co. e co.co.pro. ha già lavorato una volta con l'attuale committente, più del 50 per cento dei collaboratori occasionali e oltre un terzo delle partite Iva. Quanti vorrebbero diventare dipendenti a tempo indeterminato? Il 79 per cento dei co.co.pro., il 73 per cento dei co.co.co., il 58 per cento dei collaboratori occasionali e il 24 per cento delle partite Iva non vorrebbe rimanere nell'attuale forma contrattuale, ma ritiene più congrua un'occupazione dipendente permanente. Pertanto, attraverso la verifica della reale natura dell'occupazione, quando sono presenti quattro, cinque o sei fattori di subordinazione (sebbene la legge sia perentoria), si ritiene plau-

sibile annoverare questi autonomi tra i **finti collaboratori** o, letteralmente, parassubordinati (circa il 5,6 per cento).

**I part-time involontari.** Un altro esempio di possibile "falso positivo" è il caso del part-time, che potrebbe essere sia una condizione volontaria, e pertanto costituire uno strumento di conciliazione tra vita lavorativa e familiare, sia involontaria, e come tale potrebbe celare una condizione di sottooccupazione. Dall'indagine Isfol Plus, emerge al riguardo che solo il 50 per cento degli uomini dichiara volontario il proprio part-time, incidenza che passa al 70 per cento per le donne. È opportuno tenere separate le due dimensioni perché una – il part-time volontario – è estremamente positiva, e l'altra – part-time involontario, circa il 2,6 per cento – estremamente negativa.

La tabella offre la possibilità di costruire, aggregando le singole voci al netto dei falsi positivi, molteplici atipicità, secondo più criteri riferibili ad un minimo comun denominatore.

Pertanto, nel 2006 sono quasi **3,5 milioni** – ovvero il **15,3 per cento** dell'occupazione – gli individui coinvolti in forme di lavoro atipiche (nei toni del celeste), considerando i dipendenti a termine (compresi gli apprendisti) e i finti collaboratori. L'intervallo più ampio entro cui si ritiene possa essere ragionevolmente compresa l'atipicità, è tra il limite inferiore del 13,5 per cento dell'occupazione (se non consideriamo gli apprendisti, pari all'1,5 per cento), e quello superiore del 17,6 per cento (considerando anche i part-time involontari, pari al 2,6 per cento, in giallo). Il lavoro permanente full time, il nostro benchmark, è nelle ultime colonne (in rosa). È facile aggregare le voci secondo ulteriori criteri.

ordinari di occupazione e disoccupazione non sufficienti a valutare il mercato del lavoro in tutta la sua complessità. Le ricomposizioni in atto sono ormai tutte a variazione pressoché nulla delle Ula, cioè sono parcellizzazione della quantità (fissa) di lavoro presente nella nostra economia. È, dunque, importante considerare la ricomposizione all'interno della forza lavoro e dell'occupazione. Solo così si potrà dare un **giudizio obiettivo** sull'introduzione delle forme di lavoro flessibili in relazione al rapporto costi (più precarietà) / benefici (più partecipazione). Per arrivare a questa sintesi, intesa come una **definizione** avanzata di atipicità, è stato necessario fare alcune scelte di metodo e di merito e superare vari problemi procedurali.

**1. L'aspetto definitorio.** Cosa si intende con lavoro atipico? Si intende atipico ogni attività lavorativa che differisca per uno o più aspetti dal lavoro tipico (o di riferimento o standard) che noi identifichiamo con il lavoro permanente full time, una sorta di equivalente delle Ula. Questa scelta iniziale rende subito chiaro che si considera sia l'atipicità dipendente che autonoma, anche in considerazione dell'abnorme dimensione del lavoro autonomo in Italia.

**2. Tipologia di atipicità.** Quali caratteristiche del lavoro sono atipiche? Il fenomeno lavoro atipico è multidimensionale, ovvero può essere visto da più punti di vista: per esempio, iniziamo analizzando la forma contrattuale, ma può essere visto anche relativamente agli aspetti fiscali, previdenziali o alle modalità di erogazione (in presenza, con orario ridotto, eccetera).

**3. La questione epistemologica.** La percezione di uno stato di atipicità da parte di un individuo è estremamente esposta ad interpretazioni eterogenee e, pertanto, non si deve indulgere in classificazioni basate su condizioni autopercepite. A tal fine, in questa analisi, solo la presenza di condizioni oggettive porta all'attribuzione dei crismi dell'atipicità.

**4. Il problema della quantificazione.** L'ultimo aspetto attiene alla stima del fenomeno, all'identificazione del collettivo statistico "occupati atipici". Proprio in considerazione della natura debole dello status di atipicità, è necessario avere la possibilità di somministrare direttamente i quesiti per la verifica della presenza dei tratti dell'atipicità al lavoratore. Ciò consente di superare in larga misura sia la scarsa informazione individuale circa la forma contrattuale, sia la complessità dell'attuale mercato, con moltissimi istituti contrattuali vigenti, declinati in varie tipologie e con numerose eccezioni.

(tratto da: la voce.info)

Scomposizione e ricomposizione dell'occupazione per atipicità specifica e complessiva, valori assoluti e percentuali

	Dipendenti a termine	Apprendistato	consulenti "Finti" autonomi	Part-time involontari	Part-time volontari	Non sa, non risponde	Occupazione standard		Occupati per contratto	
							"Veri" consulenti autonomi	Permanenti volontari dip/autonomi	v.a	%
<b>Occupazione atipica</b>										
a) Lavoro a tempo indeterminato				579.499	1.233.004			12.441.125	14.253.628	63,0
b) Lavoro a tempo determinato	1.075.122								1.075.122	4,8
c) Contratto formazione lavoro (CFL)	133.822								133.822	0,6
d) Apprendistato		346.912							346.912	1,5
e) Contratto d'inserimento	180.425								180.425	0,8
f) Lav. interinale /a somministrazione	147.575								147.575	0,7
g) Job sharing o lavoro ripartito										
h) Lavoro intermittente o a chiamata	157.950								157.950	0,7
i) Collab. coordinate e continuative			276.650				98.526		375.176	1,7
j) Collaborazioni occasionali			248.950				109.711		358.661	1,6
k) Lavoro a progetto			436.987				122.574		559.561	2,5
l) Titolare di attività - Imprenditore								2.429.413	2.429.413	10,7
<b>Stima non attendibile</b>										
m) Associati in partecipazione										
n) Attività in proprio (Partita IVA)			295.697					1.345.547	1.641.244	7,3
o) Coadiuvante familiare								147.215	147.215	0,7
p) Stage, pratica prof, tirocinio	123.625								123.625	0,5
q) Altro Dipendente						423.798			423.798	1,9
r) Altro Autonomo						191.699			191.699	0,8
<b>Atipicità specifica</b>	<b>1.827.395</b>	<b>346.912</b>	<b>1.276.865</b>	<b>579.499</b>	<b>1.233.004</b>	<b>615.497</b>	<b>376.041</b>	<b>16.363.299</b>	<b>22.618.512</b>	<b>100,0</b>
	<b>8,10%</b>	<b>1,50%</b>	<b>5,60%</b>	<b>2,60%</b>	<b>5,50%</b>	<b>2,70%</b>	<b>1,70%</b>	<b>72,30%</b>	<b>100,00%</b>	
<b>Atipicità cumulata</b>	<b>8,10%</b>	<b>9,6%</b>	<b>15,2%</b>	<b>17,8%</b>						

Indagine Isfol Plus 2006

## L'INDAGINE ISFOL

L'indagine campionaria nazionale Isfol Plus, alla seconda edizione, ha permesso di chiedere **direttamente** ad oltre 40mila individui, numerose caratteristiche della loro occupazione, potendo identificare la reale natura della prestazione lavorativa. Ciò, oggi, è oltremodo necessario, in virtù delle dinamiche nell'occupazione del nostro mercato del lavoro, che rendono spesso gli indicatori

# LE NUOVE ARMI PER SCONFIGGERE I PROBLEMI DI COMUNICAZIONE

*I disturbi del linguaggio si superano con software interattivi, fiabe tridimensionali e laboratori mirati al recupero semantico. Negli adulti i deficit celano spesso malattie neurodegenerative*



**F**avole tridimensionali e software interattivi, musicoterapia, atelier della voce, laboratori pittorici, di espressione corporea e di scrittura, ma anche esercizi di stimolazione sensoriale e di recupero semantico. Sono solo alcuni degli innovativi percorsi di intervento per curare bambini e adulti con disturbi del linguaggio. Malattie talvolta sottovalutate, che richiedono invece tempestività di diagnosi e cura affinché la parola non costituisca un handicap per il paziente. "In età infantile uno dei problemi più

diffusi è il ritardo del linguaggio, che tuttavia non deve allarmare i genitori", spiega il dottor Federico Bianchi di Castelbianco, direttore dell'Istituto di ortofonologia di Roma. "Quando, passati i due anni e mezzo il pediatra ha verificato che il bambino non ha deficit uditivi cognitivi, non c'è da preoccuparsi, ma è utile mandare il piccolo alla scuola materna. L'inserimento in un gruppo favorisce infatti il fiorire del linguaggio. Se la mancanza di parola continua anche dopo tre-quattro mesi, allora lo specialista approfondisce l'origine del problema per definire

un approccio terapeutico mirato. Se si tratta di una maturazione non ancora raggiunta o di un ritardo della stessa per i pochi stimoli ambientali ricevuti, allora è importante proporre qualsiasi tipo di gioco non ripetitivo, che stimoli l'attenzione, l'esplorazione e la partecipazione del bambino. Dal disegno al gioco di movimento, l'aspetto essenziale è che il piccolo sia spinto a fornire un apporto personale, non importa se corretto o sbagliato, che lo induca a commentare e quindi a comunicare". Quando invece alla base c'è un problema psicologico, come

nel mutismo selettivo del linguaggio, tipico dei soggetti che parlano liberamente in casa ma si chiudono in ambienti esterni, il lavoro punta sull'apertura all'altro e sullo sviluppo di un'intesa di relazione. Un esito del ritardo nel parlare si può manifestare verso i tre anni e mezzo-quattro come alterazione del linguaggio. "Esistono disturbi fonetici", prosegue Bianchi di Castelbianco, "ossia non viene pronunciata una lettera, oppure fonologici, quando si sostituisce o si accorcia una sillaba alterando la parola. Ci sono anche bambini poco stimolati, magari ancora imboccati o lavati dai genitori, che mantengono un linguaggio infantile, imperfetto, che va corretto tempestivamente. L'esercizio, sempre sotto forma di gioco, si focalizza sulla pronuncia e sull'articolazione". Si insegna come impostare la lingua e le labbra quando si parla, si pronunciano anche parole strane e senza senso, che aiutano a capire la giusta sillabazione. Vengono poi fatti ascoltare modelli di

## Un obiettivo al quale si sta lavorando è il cosiddetto trapianto fresco, alternativo alla protesi meccanica, che si basa sull'impianto di intere articolazioni prelevate da un donatore cadavere

suono che i bambini devono imparare a riprodurre correttamente. Il tutto con l'aiuto di software dotati di voci guida e immagini di animali o personaggi che, se il paziente esegue bene l'esercizio, si muovono e si animano, sollecitando la componente ludica del percorso. Sono invece in aumento i casi di deglutizione atipica, che si verifica quando la lingua spinge sui denti durante la deglutizione, movimento che, oltre a spostare i denti, induce un errore fonetico su lettere come s e z. Il problema è risolvibile con otto-dieci incontri con il logopedista, che aiuta a lavorare sul suono e sulla pronuncia con una memorizzazione percettiva dell'appropriato modo di appoggiare la lingua. "L'aumento di questa difficoltà", continua Bianchi di Castelbianco, "è dovuta al fatto che molti bambini invece di ciucciarsi il pollice preferiscono sempre più ciucciarsi costantemente la lingua, tendenza che può essere spiegata come forma di autoconsolazione per l'invio sempre più precoce (anche a otto-nove mesi) all'asilo nido". Quanto invece ai distur-

## HANDICAP ALL'UDITO: COME AGIRE SUI SUONI

La sordità grave e profonda in età evolutiva è all'origine di molte difficoltà nel bambino, dai problemi cognitivi ai disturbi caratteriali, fino al mutismo e perciò va affrontata tempestivamente.

"Il primo passo per accrescere la possibilità di recupero e di vita sociale autonoma è la diagnosi precoce, già nei primi mesi di vita", spiega la professoressa Adriana De Filippis, docente di logopedia all'università di Milano. "Se non esistono malformazioni si valuta l'opportunità dell'impianto cocleare, il cosiddetto orecchio bionico che, unito ad una terapia logopedica appropriata e al sostegno della famiglia, consente al bambino di avvicinarsi sempre più alla normalità nella comunicazione verbale e nella comprensione del linguaggio parlato".

L'impianto cocleare permette all'orecchio di riacquistare l'udito attraverso l'inserimento di elettrodi che sostituiscono le cellule danneggiate. Se la sordità è congenita si interviene a livello logopedico con la terapia oralistico-cognitiva, che propone l'insegnamento di parole collegate a concetti che devono essere acquisiti dal paziente. Gli esercizi ripercorrono lo sviluppo fisiologico del lin-

guaggio mediante un vocabolario adeguato all'età del bambino. "Per i primi mesi di vita", spiega De Filippis, "si sollecitano i genitori a stabilire una comunicazione tramite coccole, ninna-nanne, canzoncine e rivolgendosi al bambino come se riuscisse a sentire, per trasmettere una piacevole percezione di accoglienza. Successivamente si propongono suoni onomatopeici, che nel normodotato provocano l'inizio naturale della comunicazione, per poi passare a fonemi semplici, parole e frasi sempre più complesse, anche con il supporto degli oggetti che richiamano quei fonemi". Quando invece la sordità si manifesta negli adulti e negli anziani, può interessare l'orecchio medio e interno e, accanto alla possibilità dell'impianto, non bisogna sottovalutare l'aspetto psicologico e relazionale, su cui intervenire per favorire la collaborazione del malato e incrementare le possibilità di recupero. È stato dimostrato", conclude De Filippis, "che la plasticità cerebrale non si interrompe fino alla fine della vita dell'uomo, per cui stimoli costanti e corretti inducono nel sordo positive modificazioni delle aree cerebrali ben oltre i tre anni di età".

bi dell'apprendimento, esiste un 12% circa di bambini in età scolare che, pur non avendo dislessia, manifesta difficoltà di lettura e scrittura. Ciò nasce semplicemente da una grande confusione prodotta da vari fattori, fra cui la richiesta sin dalla prima classe elementare di un apprendimento sempre più veloce e anche in più alfabeti diversi, così come l'insegnamento troppo precoce di lettura e scrittura, fin dai quattro anni. Uno sforzo eccessivo, che può ottenere come risposta un rifiuto temporaneo. Gli esercizi, dalla pittura ai racconti alle attività psicomotorie, mirano a sviluppare la creatività e la soluzione di problemi logico-organizzativi. Il paziente dislessico ha invece problemi di organizzazione spaziale, da cui la inversione, omissione e sostituzione arbitraria di sillabe e fonemi. All'Istituto di ortofonologia vengono proposte come strumento terapeutico le favole sonore tridimensionali, affinché l'organizzazione dello spazio, che risulta alterata a livello visivo, venga ricostruita correttamente attraverso un altro canale, quello uditivo. In pratica i bimbi ascoltano in cuffia semplici suoni, rumori, parole slegate da un significato compiuto oppure vere e proprie favole. Il bambino è al centro, i suoni gli ruotano intorno e lui acquisisce la percezione del movimento di un personaggio o di una cosa attraverso il suono. Questo sistema permette così di imparare un nuovo metodo di elaborazione dello spazio, basato su punti di riferimento nuovi. La rielaborazione espressiva continua con l'estrinsecazione di quanto sentito attraverso colori, forme, immagini, un sistema che

favorisce l'interiorizzazione di quanto appreso.

## LE MALATTIE CELATE DAL SILENZIO

"Nell'adulto, invece, una disabilità comunicativa come l'afasia, ovvero la perdita della capacità di comprendere e produrre il linguaggio orale e scritto prima acquisito, può derivare da malattie neurologiche come l'ictus, oppure essere determinata da un trauma cranico, che ha danneggiato l'area cerebrale preposta al linguaggio", afferma Tiziana Rossetto, presidente della Federazione logopedisti italiani. L'afasia può essere di due tipi: motoria, quando il linguaggio è quasi o del tutto assente, e sensoriale, quando la parola è fluente ma pronunciata a vanvera. "L'approccio terapeutico ha come obiettivo rievocare ciò che è già conosciuto", continua Rossetto, "per far riaffiorare quanto già si sapeva, partendo dal residuo non intaccato dall'evento dannoso e lavorando su varie aree, dal lessico alla semantica fino all'articolazione". La diagnosi avviene attraverso test standardizzati per chiarire l'entità e il tipo di problema, con verifiche inerenti alla sfera della memoria, dell'organizzazione spaziale, del pensiero e del linguaggio. Nel caso di afasia motoria si cerca di attivare la produzione linguistica con forme facilitanti, esercizi di serie automatiche con numeri o parole in sequenza. La stimolazione trae spunto anche dalla vita quotidiana e dall'ambiente circostante, con proposta di lettura di giornali, ascolto di poesie e canzoni e si sprona anche il paziente alla partecipazione attiva, fa-

cedogli raccontare storie e ricordi di vita vissuta. Nell'afasia sensoriale gli esercizi hanno lo scopo non di ricostruire le strutture verbali, che già ci sono, ma di far prendere coscienza di ciò che si dice, collegando i suoni delle parole a concetti e immagini. Malattie degenerative come il Parkinson, l'Alzheimer e la demenza senile possono inoltre causare deficit motori nell'articolazione della parola (disprassia) e disfagia, cioè alterazione nella deglutizione. Nella disprassia è importante svolgere una stimolazione sensoriale degli organi deputati all'articolazione, cercando una nuova strada facilitata per arrivare a pronunciare una parola, se il percorso più diretto risulta impossibile. La disfagia invece richiede talvolta di modificare la modalità di alimentazione, addensando ad esempio i liquidi, operazione oggi facilitata dall'esistenza dell'acqua in gel, di più facile ingestione, per evitare che l'anziano si disidrati. La disfonìa è infine la difficoltà a parlare, con alterazione del timbro vocale, che colpisce chi fa grande uso della voce, dagli insegnanti ai cantanti, dagli attori ai politici. "All'origine c'è una cattiva impostazione della voce o uno sforzo protratto, che produce usura delle corde vocali", spiega Rossetto. "Talvolta il problema è di ordine psicologico e può nascere anche dalla non accettazione del naturale cambio di timbro che assume la voce dei ragazzi in via di sviluppo. Una volta compreso il tipo di danno, è importante far acquisire consapevolezza al paziente di come la voce si emette correttamente, insegnando la giusta impostazione pneumo-fono-respiratoria e lavorando con esercizi sulle pause, la respirazione, la postura". (riproduzione riservata)

*Nasce la Federazione Sindacale Autonoma dei Bancari e degli Assicurativi*



## FABI e FNA si uniscono

**Dopo Abi (Associazione bancaria italiana) e Ania (Associazione nazionale fra le imprese assicuratrici) anche FABI e FNA, che contano più di 100 mila iscritti, vanno verso un'unica Federazione**

Due Comitati centrali di FABI ed FNA lo hanno deciso e, nei giorni scorsi, si sono riuniti a Roma per dar avvio ufficiale all'operazione.

L'apertura dei lavori è stata data con una relazione congiunta, all'inizio della quale il Segretario Generale della FABI, Enrico Gavarini, ha espresso particolare soddisfazione, perché "due grandi organizzazioni autonome, operanti in mondi del lavoro vicini, organizzazioni omologhe per cultura, tradizione, stile di vita ed ideali, si ritrovano per programmare il loro futuro insieme, e programmare il futuro è di per sé già un segno di grande vitalità".

Si tratta di un progetto che prevede un vantaggio "a somma zero" per i costituenti, ma che tende esclusivamente a rendere un miglior servizio alle lavoratrici ed ai lavoratori che si trovano ad operare in uno dei principali settori del Paese.

Credito - finanza - assicurazioni, rappresentano davvero uno dei motori delle cose che accadono.

Non più il settore agricolo, né l'industria, appaiono come i veri propulsori dell'economia.

"Se sino agli anni ottanta del secolo scorso - ha detto Gavarini - metalmeccanica, siderurgia, tessile, chimico, tracciavano solchi pesanti sui quali si muovevano poi le negoziazioni di tutte le altre categorie, oggi credito ed assicurazioni, scelgono percorsi innovativi, spesso e sempre più, anticipando discussioni e soluzioni".

La triennializzazione della contrattazione, il fondo esuberi, le migliorie alle norme sul lavoro precario, partono concretamente dal credito e dalle assicurazioni, galassie che diventano davvero centrali nell'universo del mondo del lavoro.

"Questo dato di fatto, incontrovertibile ed obiettivo - ha proseguito il leader sindacale - impone a noi, operatori del sociale ben inseriti in questo mondo, ancora più attenzione, ed ancora maggiore impegno rispetto al passato".

Il nostro compito è poi quello di non sottovalutare neppure i processi di unione che le controparti stanno studiando e realizzando, così come gli eventi economici e di mercato.

Il nuovo scenario, che vede banche ed

assicurazioni sempre più global player di un mercato ormai trans nazionale, richiede un sindacato attento, forte e competitivo.

Ecco il perché di un'accelerazione verso la nuova Federazione.

"Guardiamo ai processi economici, di mercato, sociali, ovviamente con attenzione, ma salvaguardando la testa ed il cuore" - ha continuato Enrico Gavarini.

"Cerchiamo allora elementi più nostri, più vicini a chi opera nel sociale, e soprattutto elementi meno volubili per rinsaldare le convinzioni che ci conducono a scegliere di lavorare insieme".

FABI, FNA sono sindacati autonomi.

Questa è la vera matrice comune. Il filo rosso che indissolubilmente li unisce. Il significato profondo di un'alleanza ormai storica.

"Ma non basta darsi proprie leggi per essere definiti autonomi. Né è sufficiente evocare il nome, quasi mitico per assumerne i caratteri. Occorre possedere altri requisiti". In Italia la storia del movimento dei lavoratori ci insegna che esistono più tipi di sindacati che si sono nel tempo definiti autonomi.

"Esiste un'autonomia detta: res simulata. Ossia inventata. Quella per distinguersi dagli altri in modo quasi eccentrico. Tradotta in termini pratici, - ha denunciato Gavarini - si tratta di nulla più, dell'autonomia rissosa praticata da alcune frange, tanto estemporanee quanto oltranziste, che reagiscono ai fenomeni atmosferici, incuranti di ciò che accade intorno, finendo per auto ghettizzarsi in un orto stretto e spesso improduttivo. Esiste poi un'autonomia, questa definibile: recta lex (buona regola), che intende invece offrire una chiave di lettura diversa, dei fatti e delle situazioni, collocandosi però volutamente all'interno del movimento sindacale, dei fenomeni, degli eventi.

Un'autonomia più faticosa perché dedicata alla costruzione e non alla distruzione.

Un'autonomia non rivoluzionaria ma che sta all'interno del sistema.

Un'autonomia non isolazionista, ma socievole, fatta da chi vuole partecipare".

Questa forma di autonomia più alta, per certi versi, uno stile di vita, rappresenta secondo alcuni un'anomalia, ma è una "felice anomalia" - ha affermato il Segre-

**LA NUOVA FEDERAZIONE INTENDE RAFFORZARE IL RAPPORTO UNITARIO CON LE ALTRE FORZE SINDACALI DEI DUE SETTORI, CON CUI FABI E FNA HANNO PERCORSO UN LUNGO ED IMPORTANTE TRAGITTO E RAGGIUNTO IMPORTANTI ACCORDI CONTRATTUALI**

## NELLA SODDISFAZIONE PER LA FELICITÀ DEGLI ALTRI STA RACCHIUSO IL PICCOLO GRANDE SEGRETO DI FABI E FNA, L'ALCHIMIA CAPACE DI RENDERE REALI LE UTOPIE BUONE

tario generale della FABI – “un’anomalia tanto buona e felice da consentire indiscutibili progressi per le lavoratrici ed i lavoratori in quei pochi settori dove è praticata”.

In verità appartengono a questa schiera di adepti, ben pochi sindacati in Italia. Ma sicuramente si sono sempre distinti come i vessilliferi di questa *recta lex*, FABI ed FNA.

Questi sono i due livelli di autonomia sindacale praticati nel nostro paese.

“*Tertium non datur*” – ha avvertito Gavarini.

Chi si scopre autonomo oggi, per poi cantare la melensa melodia sui governi amici, non ha ancora evidentemente ben assimilato il concetto.

Per il sindacato autonomo, non vi possono essere né governi amici, né nemici.

I Governi sono l’espressione di una democrazia parlamentare.

Sui fatti, su come i governi agiscono, il sindacato davvero autonomo esprime le sue opinioni, non facendo mai riferimento a schieramenti precostituiti, o peggio, nel nome delle ideologie.

Oltre all’autonomia FABI ed FNA hanno da sempre avuto una propensione unitaria “perché il nostro essere, a suo modo, unici, non esclude il pluralismo e la capacità di ascoltare opinioni diverse e di considerare queste opinioni, come valori”.

“Vogliamo stare insieme, alle altre organizzazioni sindacali, forti delle nostre idee, ma non chiusi in un riccio armato da mille aculei” – ha assicurato Gavarini. L’unità è un bene prezioso per le lavoratrici ed i lavoratori e supera, e vince contro ogni altro concetto separatista. Poi la relazione si è addentrata nell’illustrazione del progetto.

**Politiche internazionali**, con particolare attenzione per i gruppi sopranazionali.

**Politiche sindacali nazionali**, in tema di fisco, previdenza, welfare, salute, sicurezza sul lavoro.

Con una particolare attenzione per la lotta al precariato. Dobbiamo essere i primi a batterci su questo tema, perché

se è vero che il nostro settore è ancora un isolotto piuttosto felice, comprendiamo le ragioni dei giovani e vogliamo offrire a loro la sicurezza per il futuro.

Tutta la vita davanti non può suonare come uno slogan irridente.

**Rapporti con forze politiche e sociali ad ogni livello.** Perché un sindacato autonomo non può avere governi amici, come detto, ma una rete di interlocutori attenti.

**Rapporti con i media**, sempre più importanti e centrali. (eravamo come degli iniziati quasi muti e con Lando Sileoni siamo diventati un sindacato da prima pagina, sulle televisioni e sui giornali)

**Interazioni contrattuali fra settore bancario ed assicurativo.** Senza pretese di omologazioni, ma creando un filo ancor più robusto, solidale e solido.

**Sviluppo della Federazione nei Gruppi.** I

**La Segreteria Nazionale di coordinamento opererà sulla base di queste linee, verso un progetto realistico, che rispettando le identità, tenderà a creare un nuovo soggetto politico sindacale capace di affrontare i tempi.**

Poi, dopo un breve accenno ai numeri (100 mila iscritti sono una realtà invidiabile!), Gavarini ha sottolineato l’importanza dei Valori.

“Il sindacato è costruito da piccoli mattoni che si chiamano Valori. Quella che andiamo insieme a costruire non sarà una casa monocromatica. I nostri valori, avranno più colori, perché non vogliamo essere omologati al grigio di circostanza o a qualche colore, frutto di ideologie alla moda; vogliamo essere un sindacato, una federazione, composta da persone libere, forti delle loro idee, e appassionate”.

Infine, Enrico Gavarini ha voluto citare George Westinghouse, inventore di

### “SE UN GIORNO DIRANNO DI ME CHE NEL MIO LAVORO HO CONTRIBUITO AL BENESSERE E ALLA FELICITÀ DI UN MIO COLLEGA, ALLORA SARÒ SODDISFATTO”



DA SINISTRA, TEODORO SYLOS, SEGRETARIO GENERALE DI FNA ED ENRICO GAVARINI, SEGRETARIO GENERALE FABI. IN ALTO, LE SEGRETERIE GENERALI DELLE DUE ORGANIZZAZIONI.

gruppi, le aziende sono, la vera frontiera dove si combatte la battaglia quotidiana, anche contro imprenditori, a volte illuminati, ma altre volte risoluti e conservatori, come i padroni delle ferriere dei primi del Novecento. Senza dimenticare la questione etica legata agli emolumenti dei mega manager.

**Sviluppo dei servizi offerti agli iscritti.** Di ogni servizio, perché esiste una realtà totale entro la quale si muovono le persone, e la nostra macchina operativa dovrà essere pronta, agile, visibile, efficace, eccipiente, capillare, moderna.

**Sviluppo di piani formativi insieme.** Sulla scuola di formazione si gioca il nostro futuro. Occorre guardare ai giovani, alle donne, alle risorse buone che ci consentiranno di far crescere ancora la nostra pianta.

**Creazione da subito di un unico bacino per i pensionati e gli esodati**, sulla base dell’esperienza già maturata in FABI. I pensionati sono una risorsa che non possiamo lasciare gestire in esclusiva ad altri.

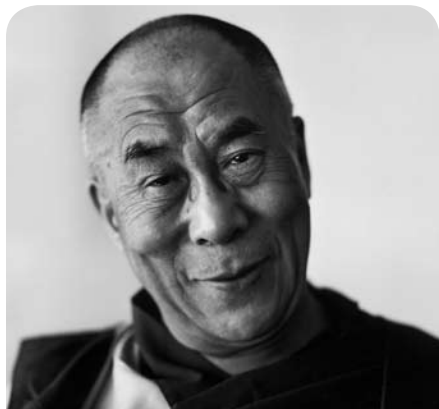
**Sviluppo di sinergie sul territorio.** Sedi. Dipendenti. CAF. Patronato. Informatica. Ed ogni altro elemento qualificante. Insomma, la struttura nella sua complessità e visibilità.

fine ottocento, persona, che aveva una grande dimestichezza con l’energia e che, soprattutto, possedeva grande forza interiore.

“Se un giorno diranno di me che nel mio lavoro ho contribuito al benessere ed alla felicità di un mio collega allora sarò soddisfatto”.

Un lungo applauso ha accolto queste parole, che il Dirigenti delle due organizzazioni hanno fatto proprie, anche perché contengono una energia elettrizzante per chi opera nel sociale. Nella soddisfazione per la felicità degli altri sta racchiuso il piccolo grande segreto di FABI ed FNA, l’alchimia capace di rendere reali le utopie buone.

Il dibattito che ne è seguito, ha dimostrato la grande soddisfazione da parte dei Dirigenti di entrambe le Organizzazioni. Ha poi chiuso i lavori il segretario generale della FNA Teodoro Sylos che ha ribadito come sia indispensabile che FABI ed FNA accelerino la loro operazione di unità nell’interesse dell’intera categoria. Il documento finale presentato ha raccolto l’unanime consenso dei componenti i due CDC ed un lungo applauso, rivolto anche a Gianfranco Steffani, che ha presieduto la riunione, ha chiuso questa importante giornata.



, il Dalai Lama, massima autorità morale del Tibet, costretto all'esilio.

A lato, una delle centinaia di manifestazioni per sensibilizzare l'opinione pubblica mondiale al problema del regime coloniale imposto al Tibet.

## L'indifferenza non deve farci dimenticare il dramma del Tibet

Da anni sotto il tallone cinese, tra violazioni dei diritti umani, pulizia culturale e dura repressione. E ora si apre il grande palcoscenico delle Olimpiadi

**S**eguono con grande trepidazione le notizie che in questi giorni giungono dal Tibet. Il mio cuore di padre sente tristezza e dolore, di fronte alla sofferenza di tante persone. Con la violenza non si risolvono i problemi, ma solo si aggravano. Chiediamo a Dio onnipotente, fonte di luce, che illumini le menti di tutti e dia a ciascuno il coraggio di scegliere la via del dialogo e della tolleranza.

Queste le parole di papa Benedetto XVI sulla violenta crisi tibetana. Un invito al dialogo, il suo, a percorrere una strada impervia, tortuosa, ma sicuramente la più sensata. E in questa direzione, qualcosa sembra muoversi. In un colloquio telefonico tra il premier inglese Gordon Brown e quello cinese Wen Jiabao, quest'ultimo si è detto "pronto ad avviare colloqui con il Dalai Lama, ma a due condizioni: che dica no alla violenza in Tibet e no all'indipendenza".

50 anni di occupazione e di colonizzazione cinese hanno comprensibilmente generato un profondo risentimento nei tibetani, spingendo per la prima volta

la comunità buddista tibetana a fare i conti con una sua componente estremista.

Il premio Nobel per la pace si dice intenzionato a ricondurre tale reazione sui binari della "non violenza", optando per "la via di mezzo dell'autonomia", abbandonando evidentemente la linea secessionista. Quanto prima, ci sarà un incontro tra il premier britannico e il leader spirituale, per tentare di ricomporre

la frattura o, perlomeno, stabilizzare una tregua. Sulla questione è intervenuta anche la LIDU (Lega Italiana dei Diritti dell'Uomo) che, in un comunicato, "esprime viva preoccupazione ed allarme per il persistente atteggiamento repressivo e di violazione dei diritti umani adottato in Tibet dalle autorità della Repubblica Popolare Cinese". E prosegue: "le recenti azioni di protesta del popolo tibetano (come l'azione inscenata all'accensione della fiaccola di Olimpia), contro coloro che hanno progressivamente disperso, distrutto od emarginato l'antica cultura del Tibet, ostacolando l'uso della lingua tibetana ed impedendo la libera manifestazione del pensiero e della pratica religiosa, è una chiara dimostrazione di forte disagio e di percezione che una cultura ed una popolazione sono minacciate nella loro sopravvivenza. Ciò dovrebbe indurre la comunità nazionale e quella internazionale ad una riflessione sui reali gravi rischi di genocidio e ad un'azione di forte richiamo alla tutela dei diritti umani".

Che la libertà sia il bene più prezioso da difendere a qualunque costo sembra quasi scontato, banale. A quanto pare, però, nel secondo millennio, non è ancora un diritto universalmente e indistintamente riconosciuto. Dobbiamo sostenere la diplomazia internazionale, affinché la Cina fermi le sue azioni militari contro il popolo tibetano e ne rispetti la dignità



e la libertà.

Vogliamo guardare alle prossime Olimpiadi come ad una delle più grandi manifestazioni di pace che ci sia mai stata in Cina, chiedendo a tutti gli italiani che vi parteciperanno di diventare ambasciatori di pace, contro la repressione del popolo tibetano, per la libertà e la dignità di tutti i cinesi che si trovano per l'ennesima volta colpiti dalla censura preventiva di un governo che ancora fatica a conciliare lo sviluppo economico con la libertà e la democrazia. Certo, non possono non venire alla mente le immagini di qualche vecchio cinegiornale che raccontavano le Olimpiadi di Berlino, svoltesi proprio nella capitale del Terzo Reich, con Hitler osannato da migliaia di supporters teutonicamente inquadrati ed organizzati. Un clima di festa che fece dimenticare – a molti, troppi! – quale immane sciagura stesse travolgendo il mondo.

Tuttavia, lo sport è già stato in molte occasioni passato un veicolo importante di pace, ed oggi può essere nuovamente protagonista mondiale per riaffermare la forza del dialogo.

Non neghiamo questa opportunità ed impegniamoci anche come FABI, affinché non passi nell'indifferenza generale la storia del popolo tibetano e gli sforzi della comunità internazionale per ristabilire il dialogo ed il ripristino dei diritti fondamentali di ciascun individuo.

Oggi più che mai, giacché siamo nel 60° anniversario dalla firma della Dichiarazione

## BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO

### IL FONDO ESUBERI È PROROGATO SINO AL 30 GIUGNO 2020

Finalmente, l'atteso decreto interministeriale è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 64 del 15 marzo 2008, ed entrato in vigore dal 30 marzo 2008.

Com'è noto, il fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente delle imprese di credito cooperativo, approvato con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto col Ministro dell'Economia e delle Finanze, n. 157 del 28 aprile 2000, prevedeva la durata sino al 30 giugno 2010. Le organizzazioni sindacali e Federcasse, in data 31 maggio 2005, hanno sottoscritto un accordo per estendere la durata del fondo sino al 30 giugno 2020 e per richiedere, congiuntamente, ai competenti ministeri, l'adozione del provvedimento legislativo necessario.

Il più volte annunciato provvedimento, che proroga la durata fino al 2020, finalmente è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale e dal 30 marzo 2008 è entrato in vigore, consentendo l'effettivo utilizzo del fondo oltre la scadenza originaria.

Il testo completo del provvedimento è reperibile sul sito [www.gazzettaufficiale.it](http://www.gazzettaufficiale.it)

# Rapporto di lavoro a tempo determinato

Le modifiche introdotte con la legge 24 dicembre 2007 - n. 247, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 301 del 29 dicembre 2007

**1** La legge 247 del 2007 ha introdotto alcune importanti novità in materia di contratto a tempo determinato. La nuova normativa si applica a tutti i contratti stipulati dal 1° gennaio 2008, data di entrata in vigore della legge, con alcune previsioni di dettaglio che riguardano il regime transitorio<sup>1</sup>.

**2.** Anzitutto, la legge introduce il principio del contratto a tempo indeterminato come "regola"<sup>2</sup>, ristabilendo quel canale preferenziale per la stabilità dei rapporti già individuato dalla legge n. 230 del 1962<sup>3</sup> e temporaneamente espunto, anche se solo nominativamente, dall'originaria versione del D.lgs. 6 settembre 2001, n. 368.

**3.** Riguardo alla durata, si prevede che il termine del contratto a tempo determinato possa essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni.

In questi casi, la proroga sarà ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato. Con esclusivo

riferimento a tale ipotesi, la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni. Laddove, per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti, il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato<sup>4</sup>.

Con riferimento, dunque, al regime della proroga ed alla successione di contratti, il nuovo testo di legge – nonostante le ambiguità – dovrebbe essere interpretato nel senso che il divieto di superamento del limite temporale di trentasei mesi sia presente sempre, sia nel caso di un unico contratto a tempo determinato<sup>5</sup>, sia nel caso in cui vi siano più contratti; in tale ultimo caso, fra l'altro, i periodi di interruzione tra un contratto e l'altro devono essere compresi nel calcolo.

Il divieto in questione può essere fatto valere con riferimento alle effettive mansioni svolte dal lavoratore: non è, dunque, sufficiente per il datore di lavoro la

mera indicazione di un inquadramento contrattuale diverso per superare il termine di durata massima previsto dalla legge, giacché se le mansioni svolte dal lavoratore sono "equivalenti", vale la limitazione della durata.

Tale disposizione non è da sottovalutare, in quanto norma antielusiva, dal momento che il concetto di "equivalenza" delle mansioni deve essere valutato in concreto, tenendo conto non solo della posizione oggettiva del lavoratore all'interno del contesto organizzativo e produttivo dell'impresa, ma anche del profilo soggettivo e del bagaglio professionale del lavoratore stesso<sup>6</sup>.

**4.** Viene ad ogni modo regolata la possibilità di superare il limite temporale di 36 mesi, mediante la sottoscrizione – davanti alla Direzione Provinciale del Lavoro e alla presenza di un rappresentante sindacale (c.d. "volontà assistita") – di un nuovo contratto a termine, la cui durata massima è stabilita dalle organizzazioni sindacali di datori e lavoratori mediante un "avviso comune"<sup>7</sup>. Tale deroga è però concessa al datore di lavoro una sola volta, a rimarcare la ratio della nuova legge: incentivare l'occupazione stabile nell'attuale mercato del lavoro, pur bilanciando

la necessità di garantire la competitività delle imprese.

**5.** Da segnalare anche il diritto di precedenza per i lavoratori che abbiano lavorato per un periodo superiore a sei mesi, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate dal dipendente<sup>8</sup>.

Il diritto di precedenza prevede però che sia il lavoratore a manifestare la propria volontà di volersene avvalere entro il termine di decadenza di tre (per i lavoratori stagionali) o sei mesi (per i restanti lavoratori a termine) dalla cessazione del rapporto di lavoro<sup>9</sup>. Potrebbe essere opportuno – al fine di rendere più agevole l'applicazione della disciplina – pervenire ad accordi sindacali in ordine ai criteri di precedenza (maggiore durata del rapporto, carichi di famiglia...), ovviamente imponendo al datore di lavoro l'obbligo di comunicare periodicamente al sindacato tutti i dati sulle assunzioni a termine e a tempo indeterminato con le relative mansioni, la durata e tutto quanto necessario al fine di poter effettuare un controllo serio sulle modalità di applicazione della nuova disciplina.

<sup>1</sup> Al fine di evitare gli effetti più dirompenti derivanti dall'applicazione immediata della presente legge, si prevede, ad esempio, la conservazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti in materia di rapporto a tempo determinato ("In relazione agli effetti derivanti dall'abrogazione delle disposizioni di cui al comma 1, le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 23 della citata legge n. 56 del 1987 e vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, manterranno, in via transitoria e salve diverse intese, la loro efficacia fino alla data di scadenza dei contratti collettivi nazionali di lavoro"); nonché la conservazione dei contratti in essere fino alla scadenza, anche se questa deroghi alla durata massima consentita dalla legge ("i contratti a termine in corso alla data di entrata in vigore della presente legge continuano fino al termine previsto dal contratto, anche in deroga alle disposizioni di cui al comma 4-bis dell'articolo 5 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, introdotto dal presente articolo"); come pure la neutralizzazione dei periodi contrattuali riferiti ai quindici mesi successivi all'entrata in vigore della legge (ovvero fino al 31.3.2009) ai fini del superamento del "tetto" di trentasei mesi previsto dalla legge.

<sup>2</sup> La nuova disciplina recupera la dichiarazione di principio di cui all'accordo quadro europeo del 18 marzo 1999 già recepita nella direttiva comunitaria 1999/70, secondo la quale "i contratti a tempo indeterminato rappresentano la forma comune dei rapporti di lavoro". Ed infatti, l'articolo 1 del d.lgs. 368 del 2001 al comma 1 modificato dalla l.n. 247/2007 così recita: "Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato".

<sup>3</sup> Art. 1 legge n. 230 del 1962 "Il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato salvo le eccezioni appresso indicate".

<sup>4</sup> La trasformazione del rapporto dovrebbe avvenire decorso il tetto di trentasei mesi e il termine di moratoria (di venti o trenta giorni, a seconda che il contratto sia inferiore o superiore a sei mesi) previsto dalla legge per la scadenza definitiva del contratto. Ed infatti: art. 5 comma 4-bis d.lgs. 368 del 2001 "Ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti, qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 2".

Comma 2 dell'art. 5 d.lgs. cit. recita: "Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, nonché decorso il periodo complessivo di cui al comma 4-bis, ovvero oltre il trentesi-

mo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini".

<sup>5</sup> Non è così, ad esempio, per PROIA, in AAVV, La nuova disciplina del Welfare, Cedam 2008, p. 95, secondo cui – in base ad una tesi tanto incoerente quanto di valenza meramente teorica – sarebbe consentito apporre una durata superiore a 36 mesi ad un contratto a tempo determinato unico.

<sup>6</sup> Resta, tuttavia, il dubbio se la norma possa essere fatta valere solo nei confronti del datore di lavoro, oppure anche dell'azienda, giacché – ad esempio – in caso di trasferimento d'azienda (ex art. 2112 c.c.), mutando la titolarità giuridica del rapporto di lavoro, potrebbe azzerarsi il termine di durata del contratto.

<sup>7</sup> Art. 5 comma 4 bis d.lgs. cit.: "In deroga a quanto disposto dal primo periodo del presente comma, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono con avvisi comuni la durata del predetto ulteriore contratto. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché nel caso di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato".

<sup>8</sup> Art. 5 comma 4-quater d.lgs. cit.: "Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine".

Art. 5 comma 4-quinquies d.lgs. cit.: "Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali".

<sup>9</sup> Art. 5 comma 4-sexies d.lgs. cit.: "Il diritto di precedenza di cui ai commi 4-quater e 4-quinquies può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro".

# Le banche trainano gli investimenti in nuove tecnologie in Italia

Gli istituti di credito italiani sono i maggiori investitori in nuove tecnologie e ICT

Lo sostiene il recente rapporto "Scenario delle tecnologie in banca" presentato a Milano a marzo

di **Pietro Gentile** - FABI Torino

**S**ei miliardi di euro all'anno: è questa la cifra che il sistema bancario italiano investe in nuove tecnologie e ICT (Information & Communication Technology) in Italia.

È un importo ragguardevole, che rappresenta il 23% degli investimenti totali in nuove tecnologie da parte dell'intero sistema economico italiano. Questo è il dato principale che emerge dal recente

a causa degli imponenti sforzi che gli istituti italiani affronteranno nei prossimi mesi per portare a termine i processi di fusione in atto. Tali attività prevedono, infatti, importanti investimenti per raggiungere le sinergie previste nell'integrazione dei sistemi informativi in essere presso le singole banche oggetto di fusione.

Analizzando la spesa ICT delle banche italiane, i costi per gli adeguamenti alle nuove normative emanate a livello europeo e di compliance (SEPA, Basilea II, IAS/IFRS, MiFID, Antiriciclaggio), come per gli anni precedenti, rappresentano ancora la fetta maggiore, con il 21,8% del totale.

Ma l'aspetto positivo che emerge con maggiore evidenza, è costituito dalla crescita degli investimenti per lo sviluppo del business e per l'evoluzione dei nuovi canali: secondo il Rapporto 2008, oggi il 97% delle banche italiane offre ai propri clienti il servizio online.

Particolare attenzione è riservata alla sicurezza informatica, su cui da sempre le banche investono. È un settore in costante evoluzione, con lo sviluppo di nuove soluzioni sempre più sofisticate, che vanno di pari passo con la crescita dell'online banking. In particolare, nel corso dell'ultimo anno, sono stati adottati da molti istituti di credito, dispositivi quali i "token" e carte a combinazione, in grado di produrre "one time password", di fondamentale importanza nella prevenzione di fenomeni criminali quali il "phishing" ed il furto d'identità.

Sempre in questo settore, un numero sempre più ampio di banche si serve delle applicazioni legate alla biometria per la conferma delle credenziali fornite dal singolo utente, al fine di concedere l'accesso alle proprie infrastrutture sia fisiche sia virtuali.

Con l'avvento del cosiddetto Web 2.0, le molte innovazioni viste in questi anni in tutti i settori del business online stanno iniziando ad influenzare anche il set-

tore delle banche online nate alla fine degli anni '90 e "sopravvissute" senza subire grandi cambiamenti per quasi dieci anni.

Concetti come il social networking, la Wikinomics e, in generale, l'aspetto sociale della rete che ha raggiunto oggi la sua maturità ed una "massa critica" di utenti, sono stati protagonisti nel corso delle presentazioni e nelle tavole rotonde che hanno caratterizzato la "due giorni" milanese.

Le tecnologie, pur rimanendo importanti nell'ambito del servizio online, lasciano sempre più spazio alle persone ed al modo in cui queste interagiscono fra loro e con la banca.

Fare network diventa fondamentale, sia all'interno della struttura finanziaria – dove sempre più banche istituiscono ambienti virtuali, in cui i dipendenti si relazionano attraverso strumenti quali blogs, wiki e forum – sia all'esterno, dove un cliente sempre più esigente ed ormai esperto del servizio telematico potrebbe diventare, come nei paesi anglosassoni, un "prosumer". L'utente del servizio potrebbe, cioè, costruire in collaborazione con la banca i "prodotti finanziari" di cui ha bisogno. E se tali ipotesi sembrano ancora lontane per il mercato italiano, è sufficiente osservare cosa sta avvenendo in Inghilterra o negli Stati Uniti, dove la banca peer-to-peer o fenomeni quali la creazione di fondi comuni d'investimento con la "consulenza attiva" degli stessi clienti, rappresentano una realtà in forte crescita.

Secondo Romano Stasi, Responsabile della Segreteria Tecnica di Abi Lab, il Web 2.0 è la nuova frontiera su cui le banche italiane potranno investire per aggiungere una nuova modalità di comunicazione, un'interazione sempre più semplice ed integrata, attraverso la quale il cliente sarà in grado di "costruire" un rapporto ancor più diretto con la sua banca.



rapporto "Scenario delle tecnologie in banca", distribuito da ABI Lab, nel corso dell'annuale Forum dedicato al rapporto tra banche e tecnologie, svoltosi a Milano il 10 e 11 marzo 2008.

Secondo lo studio presentato da ABI Lab, Consorzio per la Ricerca e lo Sviluppo delle Tecnologie per la Banca, promosso dall'Associazione Bancaria Italiana, gli istituti di credito sono i primi investitori in nuove tecnologie nel nostro paese. Tale "primato nazionale" sarà confermato anche per l'anno 2008,





Mario Draghi, Governatore della Banca d'Italia, ha accolto in pieno le tesi della FABI riminese.

In ordine al tema emarginato in oggetto la sottoscritta Organizzazione sindacale aveva investito con comunicazione del 15/11/2007 codesta Autorità centrale e la competente articolazione territoriale di Forlì. Proprio il Direttore di questa nella persona del Dott. Coppola ha fatto pervenire risposta con nota n. 1249023 del 21/12/2007.

In tale scritto, dopo aver fatto generico richiamo alla fonte dei poteri di vigilanza di codesta Istituzione e menzionato alcuni passaggi contenuti nelle "Istruzioni di vigilanza per le banche" emanate proprio in esplicazioni delle prerogative medesime, ci si accomiatava con le seguenti parole: "Ciò premesso, si ringrazia per la segnalazione, che potrà essere presa in considerazione in sede di approfondimenti su eventuali modifiche normative, e si inviano distinti saluti."

Tale laconica risposta è, aldilà del fugace accenno a disposizioni del tutto risapute, sinceramente elusiva dei notevoli problemi sollevati e dettagliatamente analizzati nella nostra lettera che avrebbero meritato ben altra considerazione. Stupisce nell'epilogo testé trascritto l'accenno del tutto fuori luogo a prospettive ipotetiche de lege ferenda. Infatti, ed in questo senso sembrava di essere stati molto chiari, la grave questione attiene non a scenari futuribili ma, de jure condito, alla normativa vigente. Tanto è vero che, seppur in via molto più sintetica stante la sede, perviene alla stessa scontata considerazione anche il Vice Direttore Generale di codesta Autorità, Dott. Antonio Finocchiaro, allorché specifica: "Questi soggetti sono disciplinati per i profili di sicurezza dal Testo Unico delle Leggi di Pubblica Sicurezza del 1931, con il rilascio da parte dei Prefetti di licenze a valenza provinciale che ne regolamentano anche l'attività di movimentazione. ("Il ruolo della

Bancari costretti a portare i valori al domicilio dei clienti

## Draghi dice basta

**La FABI di Rimini, stanca di denunciare il rischioso fenomeno, aveva investito del problema direttamente il Governatore di Banca d'Italia, il Ministro degli Interni e il Prefetto di Rimini. Ora Draghi ha dato ragione ai colleghi romagnoli**

Banca Centrale nella gestione del contante; Intervento al seminario "Contante e Istituzioni" del 14/12/2007, sub lett. b) "Il trattamento del contante: i ruoli", pag. 9, nota 5). Tale nota esplicativa è inserita a piè pagina in ordine alla seguente osservazione: "Fino agli anni '80 le banche italiane hanno gestito i flussi di cassa con loro personale e proprie attrezzature, avvalendosi delle società di servizi per il trasporto dei valori. Negli anni '90 la spinta competitiva ha indotto le banche ad esternalizzare progressivamente il trattamento del contante a operatori specializzati." (ibidem). Questo veloce passaggio, allorché analizza il problema specifico del servizio di monitoraggio relativo alla genuinità e deterioramento del denaro, attesta, e non potrebbe essere altrimenti, una verità innegabile. Ovvero che alla base di ogni attività lato sensu manipolatoria del contante, qualora ciò ne implichi o ne presupponga il trasporto dalla banca o verso di essa, debba sussistere una specifica autorizzazione prefettizia.

Non diversamente si potrebbe ragionare facendo riferimento alle considerazioni svolte nelle "Istruzioni di vigilanza per le banche" di cui alla Circolare n. 229 del 21/04/1999 e successive modificazioni, nella parte relativa alla c.d. "attività bancaria fuori sede" (Titolo III, Capitolo 2°, sez. III). Infatti al Paragrafo 2.2 si specifica: "Le banche possono effettuare fuori sede servizi di cassa e tesoreria; i locali usati per l'espletamento dei servizi devono essere utilizzati esclusivamente a tal fine."

Infatti lungi dal legittimare alcunché, tale disposizione contempla anzi un chiarissimo doppio grado di cautela (maneggio di denaro all'interno di locali di cui viene esclusa ogni destinazione promiscua). Il problema insorge invece, come già visto, allorché il contante debba essere materialmente trasferito da una sede ad un'altra.

In tal senso, il Paragrafo testé menzionato si chiude recitando testualmente all'ultimo capoverso: "Per lo svolgimento dei servizi di cassa, le banche valutano i problemi di sicurezza pubblica connessi al ritiro di contante e valori presso il cliente

e adottano le necessarie misure di salvaguardia anche di carattere organizzativo. In particolare, per il materiale ritiro di fondi e valori al domicilio del cliente è opportuno che la banca utilizzi società specializzate nel trasporto valori."

Siffatto epilogo è affetto, da un lato, da insanabile contraddizione, e, dall'altro, da gravissimo e pericoloso equivoco lessicale. Non potrà sfuggire infatti come dopo aver previsto espressamente per l'espletamento di servizi di cassa extrabancari l'appoggio logistico a locali esclusivamente a tal fine dedicati, si ipotizzi un caso (domicilio del cliente) che non può rispondere ai requisiti premessi. Inoltre, delegare agli Istituti di credito la valutazione discrezionale circa le modalità da adottarsi allo scopo di scongiurare le problematiche di pubblica sicurezza, significa vanificare e frustrare la disposizione che, ratione materiae, è stata dettata dal legislatore.

Si rinvia a quanto illustrato nella precedente missiva circa la pacifica esegesi del combinato disposto degli artt. 134 e 140, R.D. 18/06/1931 (T.U.L.P.S.), che prevede per chi opera senza licenza la sanzione penale dell'arresto fino a due anni congiuntamente all'ammenda da 206 a 619 euro. Così come per le considerazioni ivi contenute in punto di violazione, oltremodo sintomatica, degli artt. 116 e 117, D.lgs. 385/93 (T.U. bancario).

E' pertanto difficile comprendere, se non impossibile, il tenore della risposta fornita da codesta Autorità tramite la Direzione della Filiale di Forlì. La tematica sollevata, oltre agli indubbi profili di concorrenza (a dir poco) sleale tra imprese creditizie, possiede un fortissimo risvolto pubblicistico che involge la tutela della persona prima ancora del patrimonio.

In tal senso la progressiva riduzione della circolazione del contante, insieme ad altri molteplici scopi, non v'è dubbio possiede la duplice funzione di identificazione delle transazioni e di contenimento dei rischi connessi alla detenzione del denaro.

Aspetto questo fortemente enfatizzato nel richiamato intervento del Dott. Finocchiaro il quale dopo aver annoverato tra i

"fattori ben noti" dell'ampio ricorso alla valuta in Italia, quello dell'economia sommersa (ibidem, pag. 7, 2° cpv.), termina proclamando "la guerra al contante nella quale siamo impegnati con convinzione." (ibidem, pag. 13). A fronte di tali posizioni di principio non sembra coerente veicolare disposizioni od interpretazioni che agevolino la clientela a perseverare nell'utilizzo del mezzo di pagamento che si vorrebbe invece disincentivare. Appare fin troppo ovvio che se le banche si prestano indebitamente ad un servizio a domicilio sollevando l'utenza da ogni onere, rischio e costo di accumulo del contante, questa non avrà alcun motivo di mutare abitudini ed atteggiamenti consolidati.

In ogni caso il profilo di maggior inquietudine resta quello legato ad una disinvoltata ed irresponsabile prassi di veicolazione e spostamento di denaro liquido con frequenze e per quantitativi impressionanti. Non sembra inopportuno, a tal fine, il richiamo alle ultime ed attuali vicende che stanno coinvolgendo il territorio romagnolo e la limitrofa Repubblica di San Marino.

Per tutti i motivi richiamati, e principalmente per l'incontrovertibile rilievo penale posseduto dall'attività in questione, si reitera l'istanza di revisione delle Istruzioni di vigilanza, affinché si addivenga ad un chiaro, esplicito e formale ammonimento circa la necessità di demandare le operazioni di raccolta e trasporto dei valori a soggetti autorizzati e delle conseguenze connesse alla violazione di tale precetto."

La Segreteria Provinciale FABI - Rimini



# Denatalità ma non per colpa delle donne

In Italia è soprattutto per motivi economici che tante coppie scelgono di limitare il numero dei figli. Perché devono fare i conti con la difficoltà di trovare una casa, un asilo nido...



**O**gni donna dovrebbe avere 2,1 figli, una cifra teorica per dire una media di un po' più di due figli per coppia. Guardatevi attorno.

Non ci siamo.

L'Italia, con la Spagna e la Germania, fa parte dei paesi dove il problema è più acuto.

Ma in tutta l'Europa si cerca di rilanciare la natalità, perché se non abbiamo figli per la nostra vecchiaia, nessuno ci pagherà la pensione. Fra quarant'anni, i lavoratori dovranno sostenere il doppio degli anziani rispetto ad oggi. Lo stato non potrà finanziare una popolazione di nonni.

È importante, anche perché è generalmente ammesso che – è un fatto storico – un declino demografico coincide con un declino economico e, dunque, anche con un declino politico. È già successo: è la storia del declino della Roma imperiale.

Dall'altro lato dell'Atlantico, le mamme sono più attive. Il tasso di natalità americano è ben superiore a quello dell'Europa, e l'America dovrebbe raggiungere la popolazione europea in quattro decenni.

In Italia, ci lamentiamo regolarmente dell'assenza di aiuti collettivi, vale a dire statali o associativi, per rendere compatibili lavoro, figli e casa. Le donne che fanno la "tripla giornata" sono facili da riconoscere: hanno generalmente la lingua fuori dalla mattina alla sera. Per vivere a duecento all'ora, non bisogna essere James Dean. Basta lavorare e fare figli.

In Belgio, gli asili nido tengono i bambini fino alle 7 di sera per un prezzo molto basso e li portano a sciare per la settimana bianca.

In Francia, prevale la politica dei sussidi: lo stato ne distribuisce alle famiglie per ogni figlio. La scuola, gratuita, orga-

nizza sempre un sistema di accoglienza diurna per i bambini durante le vacanze scolastiche. L'arrivo di un terzo figlio aumenta significativamente gli aiuti statali e, per gli stessi motivi, vale la pena pensare di farne un quarto. Questa politica funziona bene.

La Svezia non ha una politica apertamente "natalista", ma ha sviluppato le pari opportunità. Concretamente, le donne sono pagate a parità degli uomini, e ottengono facilmente condizioni di lavoro adeguate ai loro vincoli di maternità. Una donna manager svedese non si vergogna di tornare a casa alle cinque, la sua carriera non sarà penalizzata.

La BBC ha aperto un'inchiesta, per cercare di valutare l'incidenza di questi aiuti sulla natalità, per capire cosa volevamo noi, donne, per rimetterci a fare figli.

Le conclusioni sono sorprendenti.

In Italia, è soprattutto per motivi economici che tante coppie scelgono di limitare il numero dei figli: la difficoltà di trovare una casa, un asilo nido, ecc.

È troppo presto per vedere se il bonus bebè ha cambiato le cose. A sentire la BBC, non basterà. Perché il problema è l'assistenza ai figli per tutta la loro crescita e non solo al momento della nascita.

Il problema vero è il sostegno concreto alle donne. Il maschio latino, forse, dovrebbe accettare di impegnarsi un po' di più a casa. La sua virilità non ne sarà minacciata.

E lo stato? Sarà una delle sfide del prossimo governo.

**Ci lamentiamo regolarmente dell'assenza di aiuti collettivi, vale a dire statali o associativi, per rendere compatibili lavoro, figli e casa. Le donne che fanno la tripla giornata sono facili da riconoscere: hanno generalmente la lingua fuori dalla mattina alla sera. Così ecco che per vivere a duecento all'ora non bisogna essere James Dean: basta lavorare e fare figli**

Le francesi lavorano di più e fanno più figli di tutte le altre donne d'Europa.

In Gran Bretagna, invece, dove le donne lavorano anche molto, si moltiplicano quelle che non hanno figli per scelta. Per vivere con più libertà, per non avere i vincoli della famiglia, per dedicarsi alla carriera.

È così anche in Germania.

Secondo una scienziata della "London School of Economics", oggi il 10% delle donne europee non ha figli, e in Germa-

# Welfare, le novità per i diversamente abili

Recepisce le indicazioni del Protocollo sul Welfare in materia di mercato del lavoro, previdenza, pensioni, lavoro part-time e ammortizzatori sociali. Gli aspetti che riguardano le persone con disabilità

## ASSEGNO MENSILE DI ASSISTENZA

L'assegno mensile di assistenza (pari a 246,73 euro mensili nel 2008) spetta agli invalidi civili con una percentuale di invalidità riconosciuta superiore al 74% e che non superano un reddito personale lordo pari a 4.238,26 euro annui. La norma istitutiva (Legge 118/1971) prevedeva, come ulteriore condizione, che queste persone fossero "incollocati" al lavoro. Una disposizione del 1996 (Legge 662, articolo 1, comma 249) impone che annualmente i titolari di assegno mensile di assistenza presentino una dichiarazione in cui confermano l'iscrizione alle liste di collocamento. La nuova norma (articolo 1, commi 35 e 36) ha abrogato quest'ultimo obbligo e ha modificato la norma istitutiva del 1971. La condizione non è più, quindi, di essere "incollocati" al lavoro, bensì di non svolgere attività lavorativa. Questa condizione va autocertificata annualmente all'INPS.

La disposizione, che appare come una semplificazione amministrativa, in realtà può riservare una spiacevole sorpresa per alcune persone che attualmente percepiscono l'assegno.

In effetti, l'iscrizione alle liste di collocamento è possibile anche svolgendo un'attività lavorativa "minima" (poche ore alla settimana). Ci riferiamo a quanto indicato dall'articolo 4 del Decreto Legislativo 181/2000 (modificato dal Decreto Legislativo 19 dicembre 2002, n. 297). L'articolo 4, comma 1, lettera a) ammette che si possa conservare lo stato di disoccupazione anche nel caso si svolga un'attività lavorativa "tale da assicurare un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione" (poco più di 6.000 euro annui). Pertanto, l'invalido parziale che svolgeva un'attività lavorativa minima con un reddito comunque inferiore al limite previsto (4.238,26 euro annui), poteva conservare l'iscrizione alle liste di collocamento e continuare a percepire l'assegno di assistenza. Dopo l'approva-

zione della Legge 247/2007, dovendo dichiarare di non svolgere alcuna attività lavorativa, quell'invalido parziale non potrà più percepire l'assegno mensile di assistenza.

## NORME SUL DIRITTO AL LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

La Legge 247/2008 (articolo 1, commi 36-38) modifica una parte della Legge 68/1999 che tratta di diritto al lavoro delle persone con disabilità, in particolare nella parte relativa alle convenzioni per l'inserimento lavorativo, aspetto su cui era intervenuta – con decise contestazioni da parte delle associazioni dei disabili – anche la cosiddetta Legge Biagi.

Le convenzioni per l'inserimento temporaneo a fini formativi di persone disabili potranno, ora, essere stipulate anche con imprese sociali (Decreto Legislativo 155/2006) e datori di lavoro non soggetti agli obblighi di assunzione, oltre che con le cooperative sociali e liberi professionisti disabili.

Viene, poi, introdotto un meccanismo per favorire ulteriormente l'assunzione di persone disabili con particolari difficoltà d'inserimento. Viene prevista l'opportunità di stipulare convenzioni tra centri per l'impiego, datori di lavoro tenuti all'obbligo di assunzione di persone disabili e soggetti destinatari (cooperative sociali, imprese sociali e datori di lavoro non soggetti all'obbligo di assumere). Vengono fissati dei limiti: le convenzioni non sono ripetibili per lo stesso soggetto, salvo diversa valutazione del comitato tecnico previsto. Non possono riguardare più di un lavoratore disabile, se il datore di lavoro occupa meno di 50 dipendenti, o più del 30 per cento dei lavoratori disabili da assumere, se il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti. Inoltre la convenzione è possibile solo se c'è una contestuale assunzione a tempo indeterminato del disabile da parte dell'azienda.

Apposite convenzioni (tra uffici competenti, datori di lavoro obbligati, datori di lavoro destinatari) potranno essere sti-



pulate nel caso in cui i datori di lavoro obbligati dimostrino particolari difficoltà nell'inserimento delle persone disabili nel normale ciclo produttivo (si pensi ad alcune lavorazioni in catena).

Sono fatte salve, in via transitoria, le convenzioni già in essere in forza della Legge Biagi (Decreto Legislativo 276/2003). Novità anche sul fronte degli incentivi nel caso di assunzioni di disabili a tempo indeterminato. L'agevolazione è diversa a seconda del grado di invalidità della persona assunta in forza di convenzioni e varia dal 25% al 60% del costo salariale.

Confermato il rimborso forfetario delle spese per trasformare e adeguare il posto di lavoro o per l'uso di tecnologie di telelavoro o per la rimozione di barriere architettoniche.

## LAVORO PART-TIME

La Legge 247/2007 (articolo 1, comma 44) introduce norme di maggior favore relativamente al passaggio dal lavoro a tempo pieno a quello parziale.

I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita,

accertata da una commissione medica presso l'Azienda USL, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta del lavoratore.

Meno impositiva è la norma relativamente ai familiari di persone con patologie oncologiche, o di lavoratori che assistano un familiare disabile (con handicap grave certificato e titolare di indennità di accompagnamento): in questo caso, è concessa solo la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. La stessa opportunità è ammessa anche nel caso di handicap non grave (art. 3, comma 1 della Legge 104/1992), ma è limitata nel caso di assistenza ai soli figli d'età non superiore ai tredici anni.

## DELEGHE AL GOVERNO

La norma approvata attribuisce al governo un'ampia delega a legiferare – "garantendo l'uniformità della tutela dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali" – su vari aspetti, ma con alcuni principi direttivi fra i quali: la previsione di incentivi e sgravi contributivi mirati a sostenere i regimi di orari flessibili legati alle necessità della conciliazione tra lavoro e vita familiare, nonché a favorire l'aumento dell'occupazione femminile; la revisione della vigente normativa in materia di congedi parentali, con particolare riferimento all'estensione della durata di tali congedi e all'incremento della relativa indennità, al fine di incentivarne l'utilizzo; il rafforzamento delle opportunità di lavoro a tempo parziale e di telelavoro; il rafforzamento dei servizi per l'infanzia e agli anziani non autosufficienti, in funzione di sostegno dell'esercizio della libertà di scelta da parte delle donne nel campo del lavoro. Si tratta di una delega che rimane valida e cogente al di là dei cambi di governo e di legislatura.



di **Sofia Cecconi**  
Consulente Legale Fabi Nazionale

## La rapina subita rientrando a casa dal lavoro può costituire infortunio

L'assicurazione deve coprire i percorsi da casa al lavoro, fra diversi luoghi di lavoro e fra sede di lavoro e mensa

**Domanda** **D** Sono stata scippata tornando a casa dal lavoro e questo, oltre a determinare un danno economico non indifferente per la sottrazione della borsa e del suo contenuto (soldi, portafoglio, carte di credito, documenti...), mi ha oltretutto causato una lesione al ginocchio in conseguenza di una caduta accidentale, oltre che un forte trauma psicologico; il tutto ha comportato la mia assenza dal servizio per circa quaranta giorni e danni permanenti accertati. Vorrei sapere se questo episodio costituisce un infortunio sul lavoro anche al fine di richiedere le prestazioni a ciò connesse. (lettera firmata)

Risposta **R**

Il quesito posto dall'iscritta offre un interessante spunto per dare alcune indicazioni sulla nozione di infortunio in itinere, ovvero dell'infortunio che può accadere al dipendente nel tragitto percorso dalla propria abitazione al lavoro e viceversa.

L'art. 12 del decreto legislativo n. 38 del 23 febbraio 2000 disciplina la tutela assicurativa dell'infortunio in itinere e, recependo alcuni principi che la giurisprudenza ha elaborato nel corso della sua pluriennale evoluzione, ha affermato che "l'assicurazione comprende gli infortuni occorsi alle persone assicurate durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro, durante il normale percorso che collega due luoghi di lavoro se il lavoratore ha più rapporti di lavoro e, qualora non sia presente un servizio di mensa aziendale, durante il normale

percorso di andata e ritorno dal luogo di lavoro a quello di consumazione abituale dei pasti".

È stata, pertanto, recentemente codificata dalla legge la nozione di infortunio in itinere, venendo dunque meno quel rapporto – prima invece ritenuto necessario – fra l'intervento protettivo e la

condizione di pericolosità dell'attività lavorativa prestata. Resta, invece, ancora discusso in dottrina e in giurisprudenza il problema circa la sussistenza o meno della c.d. «occasione di lavoro», ossia del rapporto finalistico sussistente fra evento ed attività lavorativa (ad esempio, nel caso di utilizzo di vettura o di altri mezzi privati, anziché di quelli pubblici), oppure dell'interruzione della copertura assicurativa per effetto dell'intervento di un fatto delittuoso di compagni di lavoro o di terzi.

Si segnala, tuttavia, che, proprio con riferimento ad un caso analogo a quello posto nel quesito qui esaminato, i giudici di legittimità (Cassazione del 14 febbraio 2008 n. 3776) hanno affermato che anche la rapina può rientrare nel concetto di "occasione di lavoro", riconoscendo come infortunio in itinere quello occorso ad un dipendente assalito da due malviventi per la sottrazione della sua moto, mentre rientrava a casa dal lavoro.

V'è inoltre da dire che non può essere indennizzato l'infortunio che determina conseguenze di non particolare rilievo. Come pure occorre aggiungere che il danno biologico – determinato da lesione dell'integrità psicofisica – è stato recentemente incluso dalla legge fra quelli indennizzabili dall'INAIL (art. 13 d.lgs. n. 38 del 2000).



Spett.le

La Voce dei Bancari

Mensile di FABI – Federazione Autonoma Bancari Italiani

Via Tevere n. 46 – 00198 Roma

Data .....

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

Allega copia della normativa convenzionale di riferimento.

Firma del lavoratore

**Informativa e richiesta di consenso a norma del d.lgs. 196 del 2003 (codice in materia di protezione dei dati personali).** I dati della presente scheda saranno oggetto di trattamento informatico e manuale da parte della rivista "La Voce dei Bancari" per le seguenti finalità:

a) analisi giuridico-legale; b) risposta al quesito; c) pubblicazione in forma anonima sulla rivista "La Voce dei Bancari" del quesito e della risposta. Titolare del trattamento dei dati è la rivista "La Voce dei Bancari" e responsabile è il Direttore della rivista, Paolo Panerai.

Le chiediamo di prestare il consenso per il trattamento dei dati anche sensibili contenuti nella presente scheda e nell'allegato promemoria, per finalità editoriali relativamente alla pubblicazione di quesiti e di risposte su "La Voce dei Bancari".

Firma del lavoratore

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

## NOVITÀ GIURISPRUDENZIALI

# È compatibile con l'assenza per malattia la partecipazione a una trasmissione tv

È noto il principio giurisprudenziale in base al quale il dipendente non può svolgere, nel periodo di assenza per malattia, un'attività di

qualsiasi tipo (lavorativa e non) che possa aggravare la patologia, oppure ritardare la guarigione. Ed è per questo che la casistica di attività, lecite e non, è consistente e va-

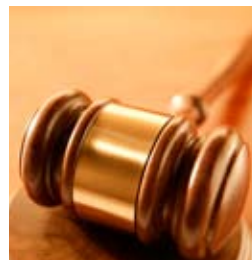
ria: si va dal caso in cui al lavoratore è concesso di aiutare la figlia nel bar anche se malata (Cass., 11-02-1985, n. 1158), oppure quello secondo cui è lecito svolgere altra

attività di tipo saltuario e occasionale per coadiuvare la guarigione da una sindrome depressiva (Cass., sez. lav., 19-12-2000, n. 15916). Va da sé, però, che la liceità non

può estendersi al caso del dipendente sorpreso a lavorare nel proprio fondo agricolo durante un periodo di prolungata assenza dal servizio per lombalgia, (Cass., sez. lav., 03-12-2002, n. 17128), giacché l'attività svolta è, in questo caso, addirittura incompatibile con la patologia lamentata. Il caso in esame, tuttavia, è davvero singolare, anche perché in questo, diversamente dagli altri sinora conosciuti, il lavoratore si è concretamente esposto al rischio di essere "scoperto" dal datore di lavoro. Ed infatti una dipendente, assentatasi dal lavoro per coliche addominali recidivanti, è apparsa in televisione nell'ambito di una trasmissione diffusa su rete nazionale ("Fatti Vostri"), durante la quale si è esibita come cantante lirica dilettante. Dopo aver subito una visita medica di controllo che confermava l'originaria prognosi, ella ha ripreso servizio alla data prevista. Ciononostante, l'azienda l'ha sottoposta a procedimento disciplinare e l'ha licenziata con l'addebito di essersi avvalsa, per assentarsi dal lavoro,



di una certificazione di malattia non attestante il vero. In giudizio è stato accertato che il viaggio a Roma per partecipare alla trasmissione non aveva comportato affaticamento e che lo sforzo richiesto per la prestazione canora svolta dalla lavoratrice



## LA SENTENZA

Cassazione, Sezione Lavoro, 27 FEBBRAIO 2008, n. 5106

Non commette illecito disciplinare il dipendente assente per malattia che decida di partecipare ad una trasmissione canora con modalità dilettantistiche, poiché la suddetta attività risulta compatibile con la malattia impeditiva della prestazione lavorativa.

nel corso dell'esibizione televisiva poteva essere agevolmente sostenuto, grazie alla sua esperienza trentennale come cantante lirica amatoriale e, pertanto, il licenziamento è stato annullato. La Corte di Cassazione ha affermato, inoltre, il principio secondo

cui deve ritenersi compatibile con lo stato di malattia l'esercizio di attività lavorative e non (amatoriali, hobbistiche e persino sportive), allorché non pregiudichino la guarigione, ovvero la tempestività della stessa.

## SPAZIO APERTO

Non solo sindacalisti

# Un dirigente FABI è senza paura

Angelo Bruno Salvetti ha sfidato e vinto il Sahara

**S**i è svolta dal 3 al 6 marzo la 10ª edizione della "100 KM DEL SAHARA", l'ultra maratona internazionale a tappe, nel sud della Tunisia, ai confini con il Grande Erg Orientale.

Alla gara, considerata di contatto con il mondo delle corse estreme, erano presenti 14 nazioni, per un totale di 158 atleti, di cui 101 Italiani.

Fra questi, il nostro Angelo Bruno Salvetti, Segretario Provinciale del SAB di La Spezia e RSA BANCA INTESASANPAOLO, che si è classificato al 18° posto assoluto e 9° fra gli italiani, coprendo i 113 km in

un totale di 10 ore, 24 minuti e 36 secondi.

Nelle 5 gare, le posizioni migliori di Angelo Salvetti sono state: 15° assoluto nei 7 km in notturna e 14° nella maratona effettuata con un tempo di 4h 02'06" in pista desertica con lingue di sabbia.

"Sfidare il deserto di corsa non è impresa facile", dice Salvetti. "Ho dovuto affrontare le dune con il vento forte contrario, la sabbia che mi penetrava ovunque, l'escursione termica notevole e le inevitabili vesciche ai piedi, ma l'emozione che ho provato mi ha ripagato di tutta la fatica".



ANGELO BRUNO SALVETTI, DI LA SPEZIA, NEL PIENO DELLA "100 KM DEL SAHARA" E DURANTE UNA DELLE PAUSE, ACCANTO AL SUO DROMEDARIO COPERTO CON LA BANDIERA DELLA FABI.



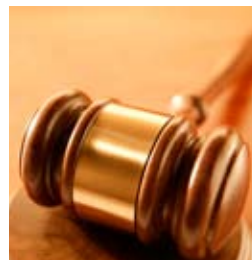
Forte è stata anche la gioia di competere con nomi illustri del podismo, come Orlando Pizzolato e Laura Fogli, e del ciclismo, come Davide Cassani.

"È stata la mia prima esperienza di gara estrema - conclude Salvetti - a pochi giorni dal mio 49° compleanno, ma spero che non sia l'ultima".

può estendersi al caso del dipendente sorpreso a lavorare nel proprio fondo agricolo durante un periodo di prolungata assenza dal servizio per lombalgia, (Cass., sez. lav., 03-12-2002, n. 17128), giacché l'attività svolta è, in questo caso, addirittura incompatibile con la patologia lamentata. Il caso in esame, tuttavia, è davvero singolare, anche perché in questo, diversamente dagli altri sinora conosciuti, il lavoratore si è concretamente esposto al rischio di essere "scoperto" dal datore di lavoro. Ed infatti una dipendente, assentatasi dal lavoro per coliche addominali recidivanti, è apparsa in televisione nell'ambito di una trasmissione diffusa su rete nazionale ("Fatti Vostri"), durante la quale si è esibita come cantante lirica dilettante. Dopo aver subito una visita medica di controllo che confermava l'originaria prognosi, ella ha ripreso servizio alla data prevista. Ciononostante, l'azienda l'ha sottoposta a procedimento disciplinare e l'ha licenziata con l'addebito di essersi avvalsa, per assentarsi dal lavoro,



di una certificazione di malattia non attestante il vero. In giudizio è stato accertato che il viaggio a Roma per partecipare alla trasmissione non aveva comportato affaticamento e che lo sforzo richiesto per la prestazione canora svolta dalla lavoratrice



## LA SENTENZA

Cassazione, Sezione Lavoro, 27 FEBBRAIO 2008, n. 5106

Non commette illecito disciplinare il dipendente assente per malattia che decida di partecipare ad una trasmissione canora con modalità dilettantistiche, poiché la suddetta attività risulta compatibile con la malattia impeditiva della prestazione lavorativa.

nel corso dell'esibizione televisiva poteva essere agevolmente sostenuto, grazie alla sua esperienza trentennale come cantante lirica amatoriale e, pertanto, il licenziamento è stato annullato. La Corte di Cassazione ha affermato, inoltre, il principio secondo

cui deve ritenersi compatibile con lo stato di malattia l'esercizio di attività lavorative e non (amatoriali, hobbistiche e persino sportive), allorché non pregiudichino la guarigione, ovvero la tempestività della stessa.

## SPAZIO APERTO

Non solo sindacalisti

# Un dirigente FABI è senza paura

Angelo Bruno Salvetti ha sfidato e vinto il Sahara

**S**i è svolta dal 3 al 6 marzo la 10ª edizione della "100 KM DEL SAHARA", l'ultra maratona internazionale a tappe, nel sud della Tunisia, ai confini con il Grande Erg Orientale.

Alla gara, considerata di contatto con il mondo delle corse estreme, erano presenti 14 nazioni, per un totale di 158 atleti, di cui 101 Italiani.

Fra questi, il nostro Angelo Bruno Salvetti, Segretario Provinciale del SAB di La Spezia e RSA BANCA INTESASANPAOLO, che si è classificato al 18° posto assoluto e 9° fra gli italiani, coprendo i 113 km in

un totale di 10 ore, 24 minuti e 36 secondi.

Nelle 5 gare, le posizioni migliori di Angelo Salvetti sono state: 15° assoluto nei 7 km in notturna e 14° nella maratona effettuata con un tempo di 4h 02'06" in pista desertica con lingue di sabbia.

"Sfidare il deserto di corsa non è impresa facile", dice Salvetti. "Ho dovuto affrontare le dune con il vento forte contrario, la sabbia che mi penetrava ovunque, l'escursione termica notevole e le inevitabili vesciche ai piedi, ma l'emozione che ho provato mi ha ripagato di tutta la fatica".



ANGELO BRUNO SALVETTI, DI LA SPEZIA, NEL PIENO DELLA "100 KM DEL SAHARA" E DURANTE UNA DELLE PAUSE, ACCANTO AL SUO DROMEDARIO COPERTO CON LA BANDIERA DELLA FABI.



Forte è stata anche la gioia di competere con nomi illustri del podismo, come Orlando Pizzolato e Laura Fogli, e del ciclismo, come Davide Cassani.

"È stata la mia prima esperienza di gara estrema - conclude Salvetti - a pochi giorni dal mio 49° compleanno, ma spero che non sia l'ultima".

Alcune interessanti modifiche introdotte anche recentemente dalla Finanziaria 2008

# Detrazioni per i canoni di locazione di immobili

Ampliate le agevolazioni fiscali per gli inquilini titolari di contratti di locazione su immobili

di **Leonardo Comucci** - Esperto Fiscale

**A**pprofondiamo insieme le principali agevolazioni esistenti per chi prende una casa in affitto..

## INQUILINI TITOLARI DI CONTRATTI DI LOCAZIONE DI QUALUNQUE TIPO PER ALLOGGI ADIBITI AD ABITAZIONE PRINCIPALE

Per tutti coloro che sono titolari di un contratto di locazione di un'unità immobiliare adibita ad abitazione principale, è possibile beneficiare di una nuova detrazione d'imposta, a condizione che si tratti di un contratto di locazione di qualunque tipo, stipulato o rinnovato ai sensi della legge n.431/98 e che l'immobile sia utilizzato come abitazione principale dal titolare (o contitolare) del contratto di locazione.

La detrazione concessa è fissata in misura diversa a seconda dell'ammontare del reddito complessivo dichiarato dall'inquilino e cioè € 300,00 se il reddito complessivo non supera € 15.493,71; si riduce a € 150,00 se il reddito complessivo è compreso tra € 15.493,71 e € 30.987,41. Nel caso in cui il reddito complessivo dichiarato sia superiore a quest'ultimo limite, non è prevista alcuna detrazione.

## INQUILINI TITOLARI DI CONTRATTO A CANONE CONVENZIONALE PER ALLOGGI ADIBITI AD ABITAZIONE PRINCIPALE

I cosiddetti "contratti convenzionali" sono caratterizzati dal fatto che le parti devono stabilire il valore del canone, la durata e le altre condizioni contrattuali, sulla base di accordi definiti in sede locale tra le organizzazioni maggiormente rappresentative della proprietà edilizia e quelle dei conduttori, che provvedono alla definizione di contratti tipo; questi accordi sono coordinati a livello nazionale da una convenzione quadro, che fissa i criteri generali per la determinazione



dei canoni di locazione da recepire, poi, nella contrattazione territoriale, al fine di individuare aree omogenee per valori di mercato, dotazioni e tipi edilizi.

I contratti a canone convenzionale non possono avere una durata inferiore a 3 anni, scaduti i quali, se le parti non concordano per il rinnovo, il contratto è prorogato per ulteriori 2 anni, fatta salva la facoltà di disdetta da parte del locatore, che tuttavia è ammessa solo in determinati casi. La detrazione è fissata in misura diversa a seconda dell'ammontare del reddito complessivo dichiarato dall'inquilino e cioè € 495,80 se il reddito complessivo non supera € 15.493,71, scendendo a € 247,90 se il reddito complessivo è compreso tra € 15.493,71 e € 30.987,41; al di sopra di quest'ultimo limite, non è prevista alcuna detrazione. Anche in questo caso, per poter beneficiare della detrazione, il titolare del contratto di locazione a canone convenzionale deve utilizzare l'immobile come abitazione principale.

## DETRAZIONI PER DIPENDENTI CHE SI TRASFERISCONO PER MOTIVI DI LAVORO

Di questa agevolazione possono usufruire i lavoratori dipendenti che trasferiscono la propria residenza per motivi di lavoro, prendendo in locazione un

immobile da adibire ad abitazione principale. Devono però essere rispettate determinate condizioni per poter usufruire della detrazione, e cioè:

- il trasferimento della residenza nel comune di lavoro o in un comune limitrofo nei tre anni precedenti quello di richiesta della detrazione;
- il nuovo comune di residenza, dove viene presa in affitto l'abitazione principale, deve essere collocato ad almeno 100 chilometri di distanza dal precedente e, comunque, al di fuori della propria regione di provenienza.

Sussistendo queste condizioni, spetta per i primi tre anni di locazione una detrazione di € 991,60 se il reddito complessivo non supera € 15.493,71; scende a € 495,80 se il reddito complessivo supera € 15.493,71 ma non € 30.987,41; in caso di reddito complessivo superiore al precedente limite, la detrazione non spetta

## DETRAZIONE SPETTANTE AI GIOVANI PER CONTRATTI RIFERITI AD ABITAZIONE PRINCIPALE

Completiamo questo focus sulle agevolazioni per chi prende in locazione una casa, con l'ultima novità introdotta dalla Finanziaria 2008, che permette

ai giovani d'età compresa fra i 20 e i 30 anni di beneficiare di una specifica detrazione d'imposta, a condizione che venga stipulato un contratto di locazione ai sensi della legge n.431/98 per l'unità immobiliare da destinare a propria abitazione principale, sempre che la stessa sia diversa dall'abitazione principale dei genitori.

Se sussistono queste condizioni spetta una detrazione d'imposta di € 991,60 per un reddito complessivo fino a € 15.493,71; per redditi complessivi superiori a € 15.493,71 la detrazione non spetta. Va sottolineato che la detrazione spetta per i primi tre anni dalla stipula del contratto e, quindi, se ne potrà beneficiare oltre che per l'anno 2007 anche per gli anni 2008 e 2009.

Infine, va ricordato che per abitazione principale s'intende quella in cui il soggetto e/o i suoi familiari hanno la propria dimora abituale e che queste differenti detrazioni sono alternative tra loro e, quindi, non cumulabili. È, però, possibile beneficiare di più detrazioni, se il contribuente si trova per parte dell'anno in una delle situazioni previste e per l'altra parte dell'anno in una delle altre situazioni.

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

Promotori dalla parte dei clienti

# Le gestioni patrimoniali in fondi sono un'esperienza da non ripetere?

La soluzione di mandare in soffitta le GPF sembra sbrigativa, se si considera che questo servizio è stato venduto per anni in modo propositivo e senza tentennamenti

di **Francesco d'Assisi Juliano** - Segretario Nazionale SNAP.Pro.Fin



**C**era da aspettarselo: il dibattito sul tema degli incentivi a seguito del recepimento della direttiva MiFID da una parte, e la crisi del risparmio gestito dall'altra, ha riportato nell'occhio del ciclone proprio il servizio d'investimento che, a giudizio della Consob, (quando è adatto alle caratteristiche ed alle esigenze del cliente), rappresenta il massimo valore aggiunto per chi vuol affidare i suoi risparmi alla gestione professionale. Giusto a proposito della legittimità degli incentivi, la Consob ha sentenziato – nel commento al nuovo regolamento intermediari – che essi sono incompatibili con il servizio di gestione di portafogli, essendo quest'ultimo un servizio d'investimento non suscettibile di ulteriore miglioramento. Occorre ricordare che, nel nostro inquadramento giuridico, all'interno del servizio di gestione patrimoniale individuale, rinominato da novembre 2007

denti pattuizioni contrattuali entro il 28 giugno 2008, con l'aspettativa da parte della Consob di una diminuzione delle commissioni di gestione.

Altre considerazioni si possono fare in merito alla struttura del servizio in questione: esso ha sempre presentato forti affinità con il servizio di consulenza (comunicazione Consob del 23.05.94), e proprio la finalità a vantaggio del singolo cliente, corredata dalle indicazioni vincolanti fornite al gestore, è quella che lo differenzia dal servizio di gestione collettiva.

La distinzione tra questi due servizi d'investimento, tuttora netta ed ineccepibile giuridicamente, (tenendo conto della complessa e specifica disciplina della gestione collettiva), dal lato pratico è risultata poco comprensibile. La necessità di offrire alla clientela individuale rendimenti che, in ragione dei diversi indirizzi prescelti, presentino differenze molto contenute, proprio per garantire ai clienti identico trattamento, ha portato necessariamente all'utilizzo di mec-

d'investimento è importantissima e l'intermediario, con migliaia di clienti – ognuno con cifre ed esigenze diverse – non può materialmente gestire i singoli portafogli giorno per giorno. Chi offre le GPF cerca di rimediare a queste difficoltà con la suddivisione dei clienti per classi e, con ogni singola decisione d'investimento, modifica il portafoglio di più clienti, ma questa non è più una gestione personalizzata.

Le considerazioni di Doris sembrano condivisibili, pur non brillando per novità.

La soluzione di mandare in soffitta le GPF sembra tuttavia sbrigativa, se si considera che per molti anni questo servizio è stato venduto anche da Banca Mediolanum in modo propositivo e senza tentennamenti.

Poi, c'è la Consob, che è di diverso avviso: in fondo, una rondine non fa primavera!

**In una recente intervista Ennio Doris, presidente di Banca Mediolanum, ha sostenuto l'impraticabilità della gestione patrimoniale in fondi comuni personalizzata. Ma la Consob è di diverso avviso**

“servizio di gestione di portafogli”, convivono due famiglie di contratti: le cosiddette gestioni in titoli (azioni, obbligazioni, ecc.) e quelle in quote di OICR (fondi e sicav).

Soprattutto le gestioni di portafoglio in fondi (GPF) hanno da sempre prestato il fianco a critiche, per via dei costi di advising che si sommano a quelli di gestione: ora, l'applicazione della MiFID ha imposto nuovi contratti dal 2 novembre scorso, e la rivisitazione delle prece-

canismi di gestione simili a quelli propri della gestione collettiva.

Il 15 marzo scorso, su Il Sole-24Ore, è stata pubblicata un'intervista ad Ennio Doris, presidente di Banca Mediolanum, il quale sostiene l'impraticabilità della GPF personalizzata. “Con le GPF – dice – è impossibile offrire un servizio di qualità, è un'esperienza da non ripetere”.

Perché?

Secondo Doris, nella gestione di portafogli, la tempestività delle decisioni



Il decreto "Milleproroghe" colma una lacuna della legge 247/2007

# I sessantacinquenni conservano il posto di lavoro fino all'apertura della "finestra"

La facoltà di licenziare un lavoratore per raggiunti limiti d'età non può essere esercitata fino al momento della decorrenza del trattamento pensionistico

**U**na norma, inserita nel Decreto Legge cosiddetto "Milleproroghe", convertito in Legge dal Parlamento, ha colmato un vuoto normativo causato dalla Legge 247/2007. Da gennaio 2008, la legge di riforma del welfare ha esteso anche alle pen-

sioni di vecchiaia il sistema di finestre, quindi la pensione non decorre più dal mese successivo al compimento dell'età pensionabile dei 65 anni, ma occorre attendere parecchi mesi (da tre a cinque) per l'accesso effettivo alla pensione.

Questo nuovo regime non ha tenuto conto che la normativa giuslavoristica non garantisce il mantenimento in servizio oltre tale data e che i lavoratori dipendenti sessantacinquenni rischiavano di rimanere senza stipendio e senza pensione in attesa dell'apertura della finestra per la pensione di vecchiaia.

Infatti, la Legge 108/1990 sulla discipli-

na dei licenziamenti consente al datore di lavoro di licenziare senza giustificato motivo i dipendenti che hanno raggiunto l'età massima lavorativa.

L'INPS, con una propria circolare, aveva tentato di porre rimedio alla lacuna della Legge, ma una circolare non poteva essere idonea a risolvere le prevedibili controversie tra le parti.

Ora la norma della "Milleproroghe" pone fine alla questione e stabilisce che la facoltà di licenziare un lavoratore per raggiunti limiti d'età non può essere esercitata fino al momento della decorrenza del trattamento pensionistico, vale a dire prima dell'apertura della finestra.

Maturazione del requisito	Decorrenza pensione
Entro il 1° trimestre	1° luglio
Entro il 2° trimestre	1° ottobre
Entro il 3° trimestre	1° gennaio
Entro il 4° trimestre	1° aprile

## Controllare la pensione per non avere sorprese

Verificare la correttezza delle trattenute fiscali è un'operazione non sempre facile, ma sicuramente necessaria e da fare quando si riceve il prospetto

**L**e pensioni sono soggette a tassazione e gli Istituti previdenziali INPS e INPDAP, sostituendosi al fisco, provvedono ad effettuare le trattenute.

L'imposta lorda sulla pensione è calcolata applicando sul reddito imponibile le aliquote previste per ogni scaglione di reddito e che sono rimaste invariate anche per l'anno 2008. (vedi tabella)

Per i titolari di due o più pensioni, pagate da Enti diversi e inserite nel "Casellario centrale dei pensionati", le ritenute sono calcolate in base al loro ammontare complessivo.

Oltre la trattenuta IRPEF la pensione è soggetta anche alle tasse locali, ad-

dizionale Regionale e Comunale.

### DETRAZIONI FISCALI

Il pensionato può chiedere l'applicazione delle detrazioni previste per sé e per i familiari a carico, riducendo così l'imposta lorda.

Sono considerati fiscalmente a carico i familiari che hanno un reddito annuo complessivo di €2.840,51.

Le detrazioni per carico di famiglia sono legate al reddito complessivo, al netto dell'abitazione principale, cioè diminuiscono al crescere dello stesso, fino ad annullarsi quando supera l'importo di €80.000,00 per coniuge e altri familiari e €5.000,00 per il figlio a carico.

La detrazione per redditi da pensione

Scaglioni reddito imponibile	Aliquote
Fino a € 15.000,00	23%
Oltre € 15.000,00 fino a € 28.000,00	27%
Oltre € 28.000,00 fino a € 55.000,00	38%
Oltre € 55.000,00 fino a € 75.000,00	41%
Oltre € 75.000,00	43%

spetta in misura diversa a seconda se l'età del pensionato è superiore o inferiore ai 75 anni.

La Finanziaria 2008 ha modificato anche le modalità per usufruire delle detrazioni d'imposta.

Infatti, dal 2008 il pensionato all'inizio di ogni anno, o quando interviene una variazione del carico fiscale, deve presentare la relativa richiesta

al sostituto d'imposta, INPS o INPDAP, riportando i dati anagrafici e il codice fiscale dei soggetti a carico.

I pensionati che beneficiano di detrazioni fiscali assieme al CUD 2008 riceveranno anche il nuovo modello DETR 08, che dovrà essere restituito all'INPS o all'INPDAP con invio telematico tramite un Centro di assistenza fiscale (CAF).

Avete ricevuto plichi di circolari per il 2008?

# INPS, che rompicapo

Vi spieghiamo noi, senza burocratese, come districarvi tra CUD, ObisM, RED, VOCRED e VOCOOP

di **Marco Marchione** - FABI di Trieste

**C**ome ogni anno nel mese di febbraio, l'INPS invia a tutti i pensionati una o due comunicazioni che formano un plico piuttosto consistente di carte.

A questo ci possono essere due tipi di reazione: la prima, pensare che come ogni anno non ci si capisce niente e che, perciò, è inutile perdere tempo, accantonando la busta e imbucandola in qualche cassetto dove poi non si troverà più; la seconda, cominciare a leggere i vari fogli, ponendosi una quantità industriale di punti interrogativi, e cercando poi di confrontarsi con amici e parenti, che null'altro potranno fare, se non confondere meglio le poche idee.

Ebbene, noi cercheremo di fissare alcuni punti che riteniamo importanti. Sappiamo benissimo che il burocratese usato nelle comunicazioni della pubblica amministrazione è incomprensibile e di difficile interpretazione, ma anche che la materia è molto complessa e difficilmente schematizzabile. Speriamo, quindi, di riuscire a darvi un quadro più semplice ed utile.

L'INPS dovrebbe aver inviato a tutti i suoi pensionati una prima busta contenente il cosiddetto cedolino (ObisM) con gli importi da erogare nel 2008, comprensivi degli aumenti previsti. Insieme, ci dovrebbe essere una serie di fogli che, in burocratese, spiegano le modalità di calcolo utilizzate per arrivare agli importi indicati. Inoltre, ci dovrebbe essere una comunicazione che richiede le detrazioni d'imposta spettanti per il 2008 (quest'ultimo foglio va inviato all'INPS anche con l'assistenza del CAF). I criteri di aumento dell'importo della pensione sono stati stabiliti da vari decreti. Le modalità, di cui forniamo un breve riassunto, le potete trovare nella circolare INPS n. 142 del 28/12/2007.

Quest'anno c'è una novità, introdotta dal decreto di attuazione del protocollo welfare. Ai trattamenti pensionistici

superiori ad otto volte il trattamento minimo INPS, non è concessa la rivalutazione automatica, e gli incrementi dei trattamenti inferiori si fermano al predetto limite. Alleghiamo la tabella esplicativa per la rivalutazione automatica.

Riteniamo utile ricordare che, nei con-

AUMENTI PER COSTO VITA		
Dal 1° gennaio 2008	aumento del 1,60%	fino ad euro 2.180,70
	aumento del 1,20%	oltre euro 2.180,70 e fino ad euro 3.489,12
	aumento fino al raggiungimento del limite massimo della fascia	oltre euro 3.489,12 e fino ad euro 3.539,72
	nessun aumento	oltre euro 3.539,72

TRATTAMENTI MINIMI, ASSEgni VITALIZI, PENSIONI E ASSEgni SOCIALI				
Decorrenza	Trattamenti minimi pensioni lavoratori dipendenti e autonomi	Assegni vitalizi	Pensioni sociali	Assegni sociali
1° gennaio 2008	443,12	252,57	326,02	395,59
Importi annui	5.760,56	3.283,41	4.238,26	5.142,67

teggi per la perequazione delle pensioni erogate dall'INPS, si tiene conto dell'importo complessivo anche derivante da tutte le pensioni erogate da altri enti e memorizzate nel casellario delle pensioni. Per chiarezza, ricordiamo che nel 1998 fu costituito un casellario pensionistico su cui far confluire tutte le informazioni delle pensioni erogate da vari enti, al fine di calcolare gli importi complessivi e le relative trattenute da effettuare in modo definitivo e, quindi, di evitare l'obbligo di dichiarazione dei redditi a chi percepiva più pensioni.

Cercando di non complicare questa comunicazione, vi ricordiamo che, a partire dai redditi del 2007, oltre ad aver concesso agli enti locali di aumentare le addizionali IRPEF, è stato istituito anche l'acconto per l'anno successivo dell'addizionale comunale, per cui in taluni casi si potrebbe determinare un saldo negativo rispetto all'anno precedente, che porta ad un importo netto inferiore del trattamento pensionistico.

Può essere utile anche ricordare che, sulla base delle informazioni memorizzate dalle sedi INPS, laddove esistono

pagamenti ridotti o disgiunti (assegno divorzile per ex coniuge superstite, assegno alimentare per figli, assegno alimentare per ex coniuge), la perequazione è stata applicata anche all'importo dovuto al beneficiario diverso dal pensionato.

Nella seconda busta, dovrete aver ricevuto il mod. CUD, che vi servirà per la dichiarazione dei redditi ed in alcuni casi il mod. RED. Quest'ultimo va compilato ed inviato all'INPS a cura del CAF, quindi sarà fatto assieme alla dichiarazione dei redditi (mod. 730) o successivamente ad essa. Anche quest'anno, la scadenza di consegna del mod. RED è al 15 giugno e non al 15 aprile come indicato sui documenti inviati dall'INPS.

Forse può essere utile conoscere gli importi previsti per alcune categorie di pensioni che riportano i benefici sociali subordinati a certe condizioni reddituali. Ma li indichiamo senza approfondire l'argomento, che potrà essere rivisitato in futuro, se di interesse.

È, forse, interessante ricordare ancora

che esiste una categoria di pensionati considerati "soggetti disagiati" (cui furono adeguati dal 1/1/2002 gli importi di pensione, fino a garantire un reddito proprio pari a € 516,46), ai quali dal 1/1/2008 è garantito un reddito di € 580,00 per 13 mensilità.

Vorremmo aggiungere alcune righe riguardo ad alcuni nostri colleghi, gli esodati dei fondi gestiti dall'INPS.

Gli assegni straordinari di sostegno al reddito (VOCRED, VOCOOP) sono stati rinnovati applicando le particolari regole previste per le prestazioni in argomento.

Come indicato nelle varie circolari, nessuna perequazione è stata attribuita all'importo in pagamento, che rimane, quindi, invariato dalla decorrenza originaria.

La tassazione degli assegni straordinari di categoria VOCRED e VOCOOP è stata effettuata secondo quanto stabilito dalla risoluzione n. 17 dell'Agenzia delle Entrate del 29 gennaio 2003, cioè come tassazione separata con l'aliquota prevista per il TFR. Questa tassazione mette nella condizione di non poter fare la dichiarazione dei redditi (730) e, quindi, di non poter beneficiare degli abituali sgravi fiscali, salvo mettendosi a carico fiscale del coniuge o di un familiare.

Ricordiamo a tutti gli esodati che devono presentare la domanda di pensione nei tre mesi precedenti al raggiungimento del diritto, raccomandando loro di non dimenticarlo, poiché in mancanza della domanda, il passaggio dall'assegno straordinario alla pensione non è automatico.



## Servizi sanitari messi in rete

**Nei prossimi anni lo sviluppo di un sistema sanitario adeguato allo scenario demografico ed epidemiologico è la scommessa che non possiamo perdere**

**L**a rete dei servizi sanitari è un concetto di moda; questo fatto, però, non inficia l'importanza del modello, l'unico adeguato ai problemi all'organizzazione della medicina in un paese sviluppato. La medicina puntiforme interessa un numero limitato di cittadini, mentre la grande maggioranza di chi entra oggi nel sistema sanitario richiede servizi di lunga durata, operati da personale diverso ma coordinato, in ambienti diversi e con diversi livelli di competenze culturali e tecnologiche, ma tra loro aperti allo scambio di informazioni sia di carattere generale sia specifiche sul singolo individuo ammalato. Questa impostazione è ben lungi dal delineare un modello di sanità che accompagna in modo acritico e invasivo ogni cittadino "dal-

l'ospedale resta il punto del sistema che mantiene al suo interno tutte le potenzialità per affrontare i problemi di salute della popolazione.

In questa prospettiva, per contribuire al dibattito è utile ritornare su aspetti che chiariscono l'importanza dei sistemi a rete in presenza di storie di malattia che hanno recentemente subito cambiamenti nella loro presentazione clinica e che, quindi, richiedono nuove modalità di approccio. Un punto importante è non confondere il cambiamento con una modificazione dei bisogni, ma come il prolungarsi degli stessi e l'aggiungersi di altri. Ad esempio, il paziente affetto da scompenso cardiaco – la cui storia naturale mediamente si è più che raddoppiata in questi anni – continua ad aver bisogno della specificità dell'intervento cardiologico al momento della dia-

al quale devono ispirarsi tutti i segmenti della rete. È chiaro che a questa organizzazione deve sottostare una cultura clinica in grado di permeare anche la prassi sanitaria, cioè l'organizzazione.

E qui, talvolta, sorgono difficoltà, incomprensioni, conflitti.

Però, non vi sono alternative possibili ad un dialogo che vada nelle due direzioni, dalla clinica alla programmazione dei servizi con umiltà, senza la protervia di una cultura che detiene il potere della vita e della morte, e dalla programmazione/gestione alla clinica, senza la protervia di chi ritiene di essere detentore delle capacità di organizzare i sistemi complessi, che vedono l'armonizzazione di personale e centri di potere diversi e investimenti economici compatibili con il quadro generale di riferimento.

Nei prossimi anni, lo sviluppo di un sistema sanitario adeguato allo scenario demografico ed epidemiologico, è la scommessa che non possiamo perdere.

A tal fine, oltre alle azioni specifiche da condurre a breve, è necessario puntare soprattutto sulla formazione dei nuovi operatori (medici, infermieri ed altre figure sanitarie da una parte e programmatori/gestori dall'altra).

Il pensiero medico deve elaborare i propri contenuti in modo da dimostrare che una visione complessiva della condizione clinica del paziente non significa pressapochismo né mancanza di attenzione analitica a tutti i singoli aspetti delle dinamiche biologiche; in questo modo, saprà farsi ascoltare e saprà ascoltare chi deve creare le condizioni per costruire muri, tecnologie, procedure, strumenti di comunicazione all'interno di una rete realmente efficace.

**Per farsi ascoltare da chi deve decidere, il pensiero medico deve elaborare i propri contenuti in modo da dimostrare che una visione complessiva della condizione clinica del paziente non significa pressapochismo né mancanza di attenzione a tutti i singoli aspetti delle dinamiche biologiche**

la culla alla tomba", ma è rispettosa della struttura stessa dell'atto clinico, che riconosce sempre un prima e un dopo (spesso di lunga durata) come momenti irrinunciabili per l'efficacia dell'atto stesso. Quindi, se il punto di partenza è clinico – e non dominato da logiche soltanto organizzative ed economiche – non devono trovare spazio né tra i programmatori né tra i cittadini, resistenze o preferenze per l'uno o l'altro segmento della rete. Ovviamente, si frappongono resistenze legate talvolta alla gestione del potere organizzativo, economico e culturale, e anche di carattere psicologico, perché nell'immaginario diffuso,

gnosi e di eventuali riacutizzazioni (accompagnato dalle tecnologie più avanzate che si rendano necessarie), ma non potrà prescindere da un'attenzione nel tempo all'evoluzione dei fenomeni clinici, all'organizzazione di sistemi di monitoraggio e di accompagnamento, all'educazione del paziente e del suo caregiver, alla messa in atto di interventi terapeutici di livello molto diverso (dal farmaco innovativo allo stile di vita).

Non si è in presenza di un declassamento del livello delle cure, ma – anzi – di una loro complessificazione, perché esse richiedono competenze diverse, guidate da un progetto unitario



# Chiare, fresche, dolci acque termali

Tra passeggiate in montagna e parchi spettacolari, le prime vacanze di stagione possono svolgersi all'insegna del benessere. Ecco alcune delle proposte più accattivanti sullo scenario italiano



Da sinistra: la piscina delle Terme di Saturnia, Villa Cimbrone a Ravello e un altro particolare delle Terme di Saturnia spa & golf resort. In alto, i giardini di Castel Trauttmansdorff a Merano

**A** primavere la natura esplode con prati in fiore e giardini pieni di colore. E con l'arrivo delle belle giornate incalza il desiderio di evadere, almeno per un weekend, dalla frenetica vita di città per rifugiarsi tra sentieri di campagna, in attrezzate spa o in eleganti suite vista mare. Dal Trentino Alto Adige alla Puglia, la rivista Case&Country, gruppo Class editori, ha selezionato alberghi di charme, ville d'epoca che custodiscono meravigliosi parchi e giardini, masserie e rinomati centri termali per una vacanza all'insegna del bello, benessere e sport, per rigenerare spirito e corpo. Si parte dai giardini di Castel Trauttmansdorff, a Merano, dove ancora oggi è possibile passeggiare tra i sentieri nel Bosco di roverella, voluti dall'imperatrice d'Austria (Sissi), che qui elesse la sua dimora. E per rallentare i ritmi, il resort Villa Eden di Merano propone weekend (tre giorni e tre notti in pensione completa) di puro relax, con due massaggi per il corpo, un trattamento viso, una terapia a base di alghe e sali del Mar Morto, a partire da 990 euro a persona.

Sull'altopiano dello Sciliar, nel Parco delle Dolomiti, l'Hotel Emmy invita a scoprire le bellezze della natura che si risveglia con le settimane escursionistiche (sette giorni in mezza pensione da 655 euro, a persona). In albergo, la sensazione di benessere prosegue con massaggi, bagni terapeutici al siero di fieno e programmi anti-età. In più, per gli amanti del green, il nuovo Golf club di Castelrotto-Sciliar a 18 buche offre agli ospiti dell'hotel riduzioni sulla tariffa giornaliera. Immersi nella maestosità di un parco monumentale di 40 ettari, nei due centri termali di Bormio regna la filosofia propria delle Terme romane intese come luoghi di piacere e svago. E i due alberghi storici Bagni Nuovi, in stile Liberty, e Bagni Vecchi, romantico hotel nel cuore delle Alpi, offrono piscine panoramiche e trattamenti di bellezza. Settimane benessere (sette notti) da 756 euro a persona. Dalla montagna al lago. Il Grand Hotel Villa Serbelloni di Bellagio, sul Lago di Como, con centro fitness e beauty farm, in primavera, suggerisce agli ospiti di visitare il parco della villa e i giardini di Villa Melzi,

aperti al pubblico da aprile a ottobre (tre pernottamenti in doppia, due cene nei ristoranti Mistral e terrazza Serbelloni diretti dallo stellato Ettore Bocchia, l'ingresso ai giardini, un massaggio e un trattamento per il viso, da 2.074 euro per due persone). In battello si può raggiungere Tremezzo, dove ammirare le spettacolari fioriture di azalee e rododendri di Villa Carlotta. Nel cuore della Maremma, tra cascate di acqua termale e vapori leggeri, le Terme di Saturnia Spa&Golf resort è un'oasi di puro relax con le sue quattro piscine all'aperto, i percorsi vascolari di acqua fredda e calda, gli idromassaggi e i trattamenti estetici che restituiscono piacere e bellezza. E da aprile apre il nuovo golf 18 buche. Weekend da 570 euro a persona. I profumi e la bellezza del paesaggio pervadono ogni ambiente dell'Hotel Le Fontanelle, nel Chianti. Si respira l'accoglienza di una casa di campagna e passeggiare tra fiori di campo e sentieri di aromatiche sarà piacevole per tutta la famiglia. E per prendersi cura di se stessi c'è il centro benessere e due grandi piscine. Weekend (due notti) da 1.250 euro per due persone.

Nei dintorni valgono una visita i giardini di Villa La Foce a Chianciano Terme. La villa si può anche affittare (tel. 057/869101). Scendendo verso sud, a 350 metri sul livello del mare si trova Palazzo Sasso, hotel cinque stelle lusso, e un ristorante due stelle Michelin. Nella Spa, si può scegliere se farsi coccolare da massaggi agli oli profumati o dal più classico shiatsu. Oltre alle gite in battello, imperdibile la visita ai giardini di Villa Cimbrone, che culminano nello scenografico belvedere dell'Infinito, dove la vista spazia su tutto il Golfo di Salerno. Passeggiare nella fertile campagna pugliese e lasciarsi sedurre dalle suite ricavate nei trulli, è l'offerta di primavera della Masseria Abate, a Noci, in provincia di Bari. Weekend da 196 euro per due persone.

**Info:**  
[trauttmansdorff.it](http://trauttmansdorff.it); [villaeden.it](http://villaeden.it);  
[hotelemmy.it](http://hotelemmy.it); [bagnidibormio.it](http://bagnidibormio.it);  
[serbelloni.com](http://serbelloni.com); [hotelfontanelle.com](http://hotelfontanelle.com);  
[lrafoce.com](http://lrafoce.com); [termedisaturnia.it](http://termedisaturnia.it);  
[palazzosasso.com](http://palazzosasso.com); [villacimbrone.com](http://villacimbrone.com);  
[abatemasseria.it](http://abatemasseria.it)

Antonio Vallebona

# Breviario di diritto del lavoro

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

**È** arrivato alla sua IV edizione questo volume del Chiarissimo Professor Vallebona, giurista, consulente della FABI, la cui notorietà a livello nazionale ci esenta da ogni onere di presentazione. Il manuale tiene conto degli orientamenti conseguenti alla struttura dei corsi universitari e, malgrado i conseguenti limiti di mole, è ineccepibile sul piano scientifico, incentrato su un'analisi onesta, rigorosa ed aggiornata di tutti i principali istituti che "normano" (o che avrebbero la pretesa di normare, nel chiaroscuro della qualità del dato legislativo) il rapporto di lavoro, nelle varie sue fasi, implicazioni ed aspetti.

La materia – nata da ben oltre un secolo di confronto/scontro tra le diverse parti sociali coinvolte dalla rivoluzione indu-



striale – è già complessa di per sé. Sottoposta, inoltre, a molteplici schizoidi modifiche e contromodifiche, sta ulteriormente scadendo in termini di qualità e chiarezza (e forse anche di effettività), come ben sanno studiosi ed operatori del settore. Tanto più ammirevole, quindi, lo sforzo del Professor Vallebona di tener testa al

fiume di novità, oscure e talora contraddittorie, che quotidianamente si susseguono; sforzo che, traducendosi nella pretesa civile ad un linguaggio illustrativo sensato, accessibile e privo di orpelli esgetico-dottorinali, ha qualcosa di eroico e conferma l'eccellenza scientifica della sua produzione, nonché l'elevatissimo standard di competenze.

**G.GIAPPICHELLI Editore,**  
Torino 2007  
Pagg. 516 - €35,00

## ALPE DI SIUSI

### Il paradiso in terra

Altopiano dello Sciliar, luogo di benessere ai piedi del parco naturale dell'Alpe di Siusi, la più estesa e "magica" d'Europa. Non solo per i suoi panorami mozzafiato, non solo per i suoi piccoli borghi ancora intatti, per le sue tradizioni plurisecolari, per l'ospitalità dei suoi abitanti. Qui c'è qualcosa in più: ci sono anche le streghe e, forse, sono state proprio loro a rendere questi luoghi così incantati. Perfetto per le famiglie (la scuola di sci locale offre un Kindergarten d'alta professionalità per i bambini dai tre anni in su), e per gli sportivi, con i suoi 70 chilometri di tracciati (piste da discesa), 60 chilometri di piste da fondo, 30 chilometri di sentieri invernali e 23 impianti di risalita.

Senza tema di smentite, possiamo affermare che piace davvero a tutti: tradizionali sciatori o amanti dello snowboard, patiti del fondo, trekker, appassionati di sport estremi, inguaribili romantici in cerca di pittoreschi rifugi d'amore e "palati fini".

Latte appena munto, ortaggi coltivati in maniera tradizionale, frutta senza conservanti: selvaggina, impasti salati e dolci cucinati secondo le antiche ricette, trovano qui posto sulla tavola, il tutto annaffiato dal famoso vino dell'Alto Adige ed accompagnato da una suggestiva ritualità per far esaltare ancora di più i sensi.

Passarci qualche giorno diventa un'esperienza irrinunciabile.

Noi vi consigliamo un albergo semplice, con una grande cucina e dei prezzi piccoli piccoli.

GARNI – RESTAURANT – CAFÈ  
HAUENSTEIN  
Loc. Kohlstatt - Siusi (BZ)  
0471 704007 – fax 0471 707566  
www.hauenstein.it – info@hauenstein.it

## PANGEA. La vita riparte da una donna

AVVISO AI NAVIGANTI di Bruno Pastorelli

www.pangea.org



**L**a Fondazione Pangea Onlus è una realtà non profit, nata nel luglio 2002 dalla volontà di un gruppo di persone che hanno voluto realizzare una struttura snella ed efficiente, in grado di dare risposte concrete ai bisogni che nascono a seguito di emergenze causate da guerre, carestie, regimi dittatoriali o eventi climatici catastrofici. La Fondazione Pangea Onlus vuole intervenire laddove, passata la fase "acuta" dell'emergenza e spenti i riflettori, resta il bisogno delle popolazioni di ricostruire la propria "normalità", il tessuto sociale ed economico sconvolto dall'emergenza stessa, nel massimo rispetto dei diritti umani fondamentali.

Lo scopo di Pangea è quello di favorire condizioni di sviluppo e partecipazione delle donne e delle loro famiglie, offrendo loro – attraverso l'istruzione, l'educazione ai diritti umani, la formazione professionale, l'educazione sanitaria e il microcredito – strumenti ed opportunità di reale e concreto riscatto. Alla base del lavoro della Fondazione, c'è una profonda esigenza di giustizia sociale, naturale diritto di ogni uomo, donna o bambino; c'è il desiderio di creare una "Pangea dei popoli" dove lo spirito di collaborazione, di solidarietà, di apertura all'altro e di aiuto reciproco siano i valori di riferimento.

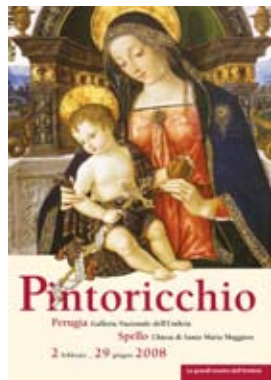
Impegnata fin dalla sua nascita nei paesi del Sud del mondo per promuovere il riscatto economico e sociale di donne estremamente povere e discriminate, e per favorire condizioni di sviluppo, eguaglianza e partecipazione delle stesse alla vita della loro comunità, a partire da quest'anno la Fondazione Pangea Onlus ha deciso di impegnarsi anche a favore delle donne italiane, sempre più spesso vittime di violenza fisica, sessuale, psicologica ed economica.

È per questo motivo che nasce pangeaprogettoitalia, un'azione concreta che, in partnership con tre centri antiviolenza italiani che da anni lavorano nel campo della prevenzione e contrasto della violenza di genere, nonché della protezione, tutela e reinserimento delle vittime nel tessuto socio-economico, si propone di sostenere il percorso di autonomia delle donne che hanno subito violenza.

L'Umbria celebra il suo grande artista

# Pintoricchio, un simbolo del Rinascimento

Rientra definitivamente in Italia la "Madonna col Bambino" di Pintoricchio - L'ha acquisita a Vienna la Fondazione Cassa di Risparmio di Perugia



**Foto 1** – Bernardino di Betto detto Pintoricchio, Pala di Santa Maria de' Fossi. **Foto 2** – Logo della mostra **Foto 3** – Bernardino di Betto detto Pintoricchio: Disputa di Gesù con i Dottori, Spello, Cappella Baglioni in Santa Maria Maggiore. **Foto 4** – Bernardino di Betto detto Pintoricchio: Gonfalone di Sant'Agostino, Perugia, Galleria Nazionale dell'Umbria. **Foto 5** – Bernardino di Betto detto Pintoricchio: Pala di Santa Maria De' Fossi, particolare. Perugia, Galleria Nazionale dell'Umbria. **Foto 6** – Bernardino di Betto detto Pintoricchio: Madonna col Bambino, alla fine del restauro.



La mostra dedicata a Bernardino di Betto, detto il Pintoricchio, realizzata in occasione delle celebrazioni per il 550° anniversario della nascita di uno dei più interessanti protagonisti del Rinascimento italiano, simbolo della città di Perugia, è un ulteriore tassello che si inserisce nel grande progetto di valorizzazione del territorio e del patrimonio umbro. Prosegue, quindi, l'opera di valorizzazione dei grandi artisti umbri, per rinnovare l'attenzione del pubblico e della critica nazionale ed internazionale sul patrimonio artistico e culturale della regione e sulla sua straordinaria diffusione nel territorio.

La mostra monografica, che raccoglie più di 100 capolavori tra dipinti e disegni del grande maestro – tra cui la sua massima prova su tavola, la Pala di Santa Maria de' Fossi – è allestita nelle sale della Galleria Nazionale dell'Umbria, una delle più importanti raccolte della pittura medioevale e rinascimentale italiana.

Una seconda sede espositiva è a Spello,

nella chiesa di Santa Maria Maggiore. Qui, nella Cappella Baglioni, più conosciuta come "cappella bella", si trova un ciclo di affreschi considerato, insieme alla Pala di Santa Maria de' Fossi, il capolavoro umbro dell'artista. Per garantire una migliore fruizione del prestigioso ciclo di pitture, è stato approntato un accurato apparato didascalico e un nuovo impianto illuminotecnico permanente. Nella vicina Pinacoteca Civica è stata, inoltre, allestita una piccola mostra denominata "Pintoricchio e le arti minori".

Ma il gioiello della grande mostra, da ammirare nella storica cornice di Palazzo Baldeschi al Corso, a Perugia, è la Madonna con Bambino, da poco tempo riconquistata al patrimonio italiano. La bellissima tavola, infatti, era "emigrata" all'estero alla fine dell'Ottocento ed è recentemente "ricomparsa" in un'asta al Dorotheum di Vienna. La Fondazione Cassa di Risparmio di Perugia ha voluto recuperare alla città e al patrimonio nazionale quest'opera di eccezionale im-

portanza del maestro umbro. La tavola, dopo il suo rientro in Italia, è stata sottoposta ad esami per verificarne lo stato di conservazione e quindi affidata ad un laboratorio di restauro. Un'occasione davvero imperdibile, dunque, per ammirare questo capolavoro ritrovato, così come sono da ammirare gli splendidi saloni del Palazzo, nel quale è ospitata anche la grande esposizione delle "Maioliche Rinascimentali" della straordinaria Collezione della Fondazione, collezione tra le più importanti al mondo. A Palazzo Baldeschi, l'opera di Pintoricchio non è sola. Altri capolavori della collezione, opere anch'esse di artisti umbri vissuti a cavallo fra '400 e '500, come Matteo da Gualdo, Lattanzio di Niccolò, Niccolò di Liberatore detto l'Alunno, e Pietro Vannucci detto il Perugino, le fanno da cornice.

Un particolare interesse, infine, è riservato alla "riscoperta" delle testimonianze pintoricchiesche ancora presenti nei luoghi d'origine, che permette di ampliare l'offerta culturale con itinerari sul territo-

rio, coinvolgendo altri centri umbri, quali Trevi (Complesso Museale di San Francesco), Spello (Duomo), Orvieto (Duomo), Città di Castello (Museo del Duomo), San Martino in Colle di Perugia (Chiesa della Madonna del Feltro) e Spello (Chiesa di Sant'Andrea). Tali percorsi conducono il visitatore a scoprire nei luoghi d'origine le testimonianze che ancora vi sono conservate dell'opera di Pintoricchio e della straordinaria stagione rinascimentale.

## DOVE & COME

### PINTORICCHIO

Perugia, Galleria Nazionale dell'Umbria, Corso Vannucci, 19

### IL PINTORICCHIO A PALAZZO BALDESCHI AL CORSO

Perugia, Palazzo Baldeschi al Corso  
Fino al 29 giugno 2008

**ORARIO:** Tutti i giorni dalle ore 9.30 alle 20.00

**BIGLIETTI:** intero € 10,00; ridotto € 8,00 (minori di 18 e maggiori di 65 anni; gruppi minimo 15 persone, universitari con tesserino, possessori della Card Perugia Città Museo, titolari di convenzioni; ridotto scuole € 4,00; gratuito (minori di 6 anni, diversamente abili, due insegnanti accompagnatori, giornalisti con tesserino); integrato € 12,00 (Mostra + Galleria Nazionale dell'Umbria); cumulativo € 12,00 (Mostra a Perugia + Cappella Baglioni e Pinacoteca Civica di Spello); Pintoricchio Card € 17,00 (Mostra a Perugia + Cappella Baglioni e Pinacoteca Civica di Spello + Galleria Nazionale dell'Umbria e altri siti e vantaggi del circuito Perugia Città Museo).

### PINTORICCHIO

Spello (PG), Cappella Baglioni nella Chiesa di Santa Maria Maggiore e Pinacoteca Civica

Fino al 29 giugno 2008

**ORARIO:** Cappella Baglioni – L'accesso è programmato nel rispetto delle funzioni religiose ed è possibile per un massimo di 25 persone ogni 15 minuti, dal lunedì al sabato dalle ore 9.30 alle 20.00; le domeniche dalle ore 12.30 alle 20.00. Chiuso il 25 maggio (Corpus Domini) Pinacoteca Civica – Tutti i giorni dalle ore 10.30 alle 18.30

**BIGLIETTI:** intero € 5,00; ridotto € 4,00 (minori di 18 e maggiori di 65 anni, gruppi minimo 15 persone, universitari con tesserino, possessori della Card Perugia Città Museo, titolari di convenzioni); ridotto scuole € 2,00; gratuito (minori di 6 anni, diversamente abili, due insegnanti accompagnatori, giornalisti con tesserino).

Mostra a Milano e Sondrio posta sotto l'Alto Patronato del Presidente della Repubblica

# I Ligari, pittori del '700 lombardo

L'iniziativa celebra 100 anni del Credito Valtellinese - Alla produzione di Pietro e dei figli Cesare e Vittoria sono affiancate opere di altri protagonisti del Settecento lombardo e veneto

**L**igari prendono nome dall'omonima contrada posta nel territorio comunale di Sondrio. Il capostipite, Giovan Pietro, detto appunto "il Ligari", nasce da famiglia agiata nel 1686. Dodicenne viene mandato a studiare a Roma a bottega da Lazzaro Baldi, seguace di Pietro da Cortona. Da qui si trasferisce in diverse città dell'Italia centrale e a Venezia per stabilirsi poi a Milano e infine in Valtellina. La sua produzione, improntata ad una personale declinazione del classicismo arricchito

venne sempre apprezzata dai suoi conterranei, ancora legati al classicismo del padre. Così Cesare, importante artista del Settecento lombardo, finì i suoi giorni in povertà nel com'asco, dove cercava quella fortuna che la sua terra gli negava.

Legata al padre e poi al fratello, Vittoria, quando può agire in autonomia, offre prove di notevole livello, sia che si tratti di dipingere soavi Madonne, sia quando le vengono commissionate grandi pale d'altare.

Alla produzione di Pietro Ligari e dei figli Cesare e Vittoria sono affiancate opere di altri protagonisti del Settecento lombardo e veneto, ambiti nei quali operò la celebre famiglia di artisti valtellinesi.

Il fulcro della mostra sui Ligari ha sede a Milano presso la Galleria del Credito Valtellinese (Palazzo delle Stelline), dove sono esposte le opere fondamentali del percorso artistico della dinastia di pittori, suddivise per aree tematiche: genere sacro, profano e ritratto, e nelle

## DOVE & COME

### I LIGARI, PITTORI DEL '700 LOMBARDO

Milano e Sondrio, fino al 19 luglio 2008

**Milano**, Galleria Gruppo Credito Valtellinese e Museo Diocesano

**Sondrio**, Sala Ligari, Museo Valtellinese di Storia e Arte

**ORARIO:** da martedì a domenica, ore 10-18, chiuso il lunedì



da slanci coloristici, è presente in molte città e tocca tutti i temi del sacro (famosissimo il suo Battesimo della Principessa indiana), del ritratto e dei temi profani. Personalità eclettica, Pietro è anche architetto, progettista di arredi liturgici, agronomo ed anche inventore di originalissimi orologi.

Cesare, oltre che allievo del padre, fu a Venezia scolaro di Giambattista Pittoni e del Piazzetta. Tornato in patria lavorò per una committenza diversificata, religiosa e privata. La sua pittura non

sale del Museo Diocesano, dove sono invece presentate opere di Pietro, Cesare e Vittoria, a confronto con dipinti di artisti lombardi e veneti che precedono o affiancano la carriera dei Ligari.

A Sondrio, accanto all'allestimento delle sale dedicate ai Ligari del Museo Valtellinese di Storia e d'Arte, è organizzata a Palazzo Sertoli, presso la Galleria Credito Valtellinese, una sezione monografica focalizzata sui disegni e sulle prove



**Foto 1** – Pietro Ligari: Davide consacrato dal profeta Samuele, Collezione Credito Valtellinese

**Foto 2** – Cesare Ligari, Medea con Giasone, Tirano, Palazzo Sertoli Salis

**Foto 3** – Cesare Ligari, Allegoria, Milano, collezione privata

**Foto 4** – Pietro Ligari, Il satiro e la ninfa, Sondrio, Collezione Credito Valtellinese

**Foto 5** – Pietro Ligari, Ritratto dell'abate Francesco Mottalini, Milano, Pinacoteca di Brera, in deposito presso il Museo Valtellinese di Storia e Arte di Sondrio

**Foto 6** – Pietro Ligari: Battesimo di Gesù Cristo, Morbegno, Collegiata di San Giovanni Battista

**Foto 7** – Cesare Ligari, Le tre Grazie, Morbegno, Palazzo Malacrida

**Foto 8** – Vittoria Ligari, Mosè sprezzatore del faraone, Sondrio, Banca Popolare di Sondrio

## Restituzioni

Segnaliamo, inoltre, la XIV edizione di "Restituzioni", il programma di restauri promosso e curato da Intesa SanPaolo, avviato alla fine degli anni '80. In questa edizione, 80 opere d'arte selezionate "trasversalmente" ed affidate a 23 laboratori di restauro; opere che coinvolgono la pittura e la scultura, ma anche l'archeologia e le arti applicate, in particolare le oreficerie sacre. Da ammirare, straordinari capolavori di Carpaccio, Lotto, Crivelli, Palma il Giovane, Gaudenzio Ferrari, Romanino, Moretto, insieme ad una non meno superba selezione di reperti archeologici romani, bizantini, longobardi e romanici. Tra le oreficerie, di enorme valore artistico e simbolico, spicca il celeberrimo tempietto-reliquiario del Sangue di San Gennaro, appartenente alla Cattedrale di Napoli, che sarà riconsegnato alla città di Napoli, al termine della mostra.

### RESTITUZIONI 2008. XIV edizione

Vicenza, Gallerie di Palazzo Leoni Montanari, fino al 29 giugno 2008

Tel. 800.578875 – informazioni@palazzomontanari.com – www.palazzomontanari.com



**Foto 1** – Carlo Crivelli (Venezia, 1430 c.- Marche, 1494-95), Trittico di San Domenico (particolare della Madonna con Bambino prima del restauro, Milano, Pinacoteca di Brera)

**Foto 2** – Manifattura palermitana: Stauroteca detta "di San Leonzio", dopo il restauro

**Foto 3** – Carlo Crivelli: Trittico di San Domenico, particolare dopo il restauro, 1482, tempera su tavola

d'arte incisoria dei maestri.

Completano questa articolata offerta espositiva gli itinerari sul territorio valtellinese e non solo, itinerari che conducono il visitatore a scoprire e ammirare l'ampissima produzione ligariana ad affresco. Il tutto è preceduto da un organico approfondimento storico e critico sulla dinastia d'artisti, studi che raccolti in due volumi, l'uno dedicato ad un atlante ragionato dell'intera produzione pittorica, il secondo al catalogo delle opere esposte.

# CHI C'È C'È

Il ricco cartellone di maggio per divertirsi, imparare e informarsi

a cura di **Autolycus**



## TEATRO CABARET SPETTACOLI

### ALDO MORO. UNA TRAGEDIA ITALIANA

Milano, Teatro Studio, fino all'11 maggio; Trieste, Teatro Rossetti, il 20 e 21 maggio; Autore: Corrado Augias, Vladimiro Polchi

Regista: Giorgio Ferrara

Interpreti: Paolo Bonacelli

### MISS UNIVERSO

Milano, Teatro Giorgio Strehler (Piccolo Teatro), dal 6 all'11 maggio; Regista: Cristina Pezzoli

Interpreti: Angela Finocchiaro

### MEDEA

Milano, Teatro Verdi, dal 6 al 16 maggio;

Autore: Christa Wolf

Compagnia: Farneto Teatro

Interpreti: Elisabetta Vergani

### 8 DONNE E UN MISTERO

Bologna, Teatro Duse, dal 6 all'11 maggio;

Autore: Robert Thomas

Regista: Claudio Insegno

Interpreti: Caterina Costantini, Elsa Martinelli, Corinne Cléry, Eva Robbins

### IL SIGNOR VA A CACCIA

Roma, Teatro Quirino, dal 7 al 25 maggio;

Autore: Georges Feydeau

Regista: Mario Scaccia

Interpreti: Mario Scaccia, Debora Caprifoglio

### AGAMENNONE

Siracusa, Teatro Greco, dall'8 maggio al

### 21 giugno HIGH SCHOOL MUSICAL - LO SPETTACOLO

Bologna, Europauditorium, dall'8 all'11 maggio

Trieste, Teatro Rossetti, dal 13 al 18 maggio;

Compagnia Della Rancia

Regista: Saverio Marconi

### COEFORÉ - EUMENIDI

Siracusa, Teatro Greco, dal 9 maggio al 22 giugno

### LA BALLATA DEL CARCERE DI READING

Roma, Teatro Eliseo, dal 13 al 18 maggio;

Milano, Teatro Studio, dal 7 all'11 giugno;

Autore: Oscar Wilde; Regista:

Elio De Capitani

Interpreti: Umberto Orsini, Giovanna Marini

### PARLAMI DI ME

Roma Teatro Sistina, dal 13 al 25 maggio;

Autore: Maurizio Costanzo, Enrico Vaime

Interpreti: Christian De Sica

### IL PASSO DELL'ANIMA

Parma, Teatro Due - Spazio Grande, il 18 maggio

Autore: Rosetta Cucchi

Interpreti: Lella Costa

### IL VENTAGLIO

Milano, Teatro Giorgio Strehler (Piccolo Teatro), dal 22 al 31 maggio

Autore: Carlo Goldoni

Regista: Luca Ronconi

Interpreti: Raffaele Esposito, Giulia Lazarzaroni, Pia Lanciotti, Giovanni Crippa

### CATS

(in lingua originale)

Trieste, Teatro Rossetti, dal 28 maggio al 1° giugno;

Firenze, Giardino di Boboli, dall'11 al 14 giugno;

Autore: Andrew Lloyd Webber; Liriche da T.S. Eliot

Regista: Trevor Nunn

### GIULIETTA E ROMEO

Verona, Arena dal 31 maggio al 2 giugno;

Musiche: Riccardo Cocciante

## MUSICA CLASSICA

### LUDOVICO EINAUDI IN CONCERTO

Trieste, Teatro Rossetti, il 6 maggio

### QUARTETTO DI TOKYO - BEETHOVEN / SCHUBERT / SMETANA

Perugia, Sala de' Notari, l'8 maggio; Beethoven; Quartetto in sol maggiore op. 18 n. 2; Schubert; Quartetto in la minore op. 29 D. 804 "Rosamunde"; Smetana: Primo quartetto in mi minore "Dalla mia vita"

### MARIOTTI - STRAVINSKIJ / IVES / TOTARO

Pesaro, Teatro Rossini-Comune, il 9 maggio; Michele Mariotti - Direttore

Orchestra Sinfonica "G. Rossini"

I. Stravinskij: Otto per fiati

C. Ives: The unanswered question

M. Totaro: La suite del grande Arlecchino

### YVES ABEL - ORCHESTRA DEL TEATRO LIRICO

Cagliari, Teatro Lirico, il 10 maggio

Direttore - Yves Abel; Pianista - Benedetto Lupo; Orchestra del Teatro Lirico

Maurice Ravel: Concerto in re maggiore per pianoforte e orchestra "per la mano sinistra"; Concerto in sol maggiore per pianoforte e orchestra

Wolfgang Amadeus Mozart: Sinfonia n. 41 in do maggiore K. 551 "Jupiter"

### RECITAL EDITA GRUBEROVA

Milano, Teatro alla Scala, l'11 maggio

Edita Gruberova - Soprano

Friedrich Haider - Pianoforte

### CONCERTO DELLA CAMERATA

Marciana Venezia, Teatro La Fenice, il 12 maggio;

Musiche: Sostakovic, Dvorak, Martinu, Janacek; Orchestra: Camerata Marciana

### GIULIANO CARMIGNOLA - MOZART / HAYDN

Firenze, Teatro Verdi O.R.T., il 15 maggio;

Giuliano Carmignola - Direttore e violinista; Mozart: Lucio Silla K. 135, ouverture; Concerto per violino e orchestra K. 216; Haydn: Concerto n. 1 per violino e orchestra; Sinfonia n. 53, "Impériale"

### MESSA E MOTETTI PER LA PENTECOSTE

Due Organi in Concerto

Milano, Basilica Santa Maria della Passione, il 15 maggio

### KURT MASUR - MENDELSSOHN-BARTHOLDY

Venezia, Teatro La Fenice, il 16 e 17 maggio;

Kurt Masur - Direttore

Orchestra del Teatro La Fenice

Musiche: Felix Mendelssohn-Bartholdy

### QUARTETTO CON PIANOFORTE

Torino, Teatro Piccolo Regio Puccini, il 18 maggio;

Musiche: Alamiro Giampieri, Amilcare Ponchielli, Francis Poulenc, Carl Maria von Weber, Georges Bizet

### GRIGORIJ SOKOLOV - CONCERTO PER PIANOFORTE

Venezia, Teatro La Fenice, il 19 maggio

Grigorijs Sokolov - pianoforte

### CONCERTO DI UTO UGHI

Trieste, Teatro Lirico G. Verdi, il 21 maggio;

Orchestra: Fondazione Teatro Lirico Verdi di Trieste;

Giuseppe Tartini: Concerto per archi; Wolfgang Amadeus Mozart: Serenata in Sol maggiore K. 525 "Eine kleine Nachtmusik"; Ludwig van Beethoven: Romanze in Sol maggiore op. 40 e in Fa maggiore op. 50;

Giovanni Battista Viotti: Concerto in la minore per violino e orchestra n. 22.

### ENNIO MORRICONE - MUSICA PER IL CINEMA

Torino, Palaisozaki, il 22 maggio

Direttore - Ennio Morricone; Voce - Susanna Rigacci; Orchestra - Roma Sinfonietta; Coro - Lirico Sinfonico Romano; C'era una volta in America, Gli Intoccabili, Nuovo Cinema Paradiso, C'era una volta il west, Il buono, il brutto, il cattivo, Giù la testa, The

mission... e altre.

### KURT MASUR - SINFONIA ITALIANA

Cremona, Fondazione Teatro Ponchielli, il 23 maggio;

Direttore - Kurt Masur; Orchestra Giovanile "Luigi Cherubini"; Felix Mendelssohn-Bartholdy: Ouverture Die Hebriden; Johann Sebastian Bach: Suite per orchestra n. 3 in re maggiore BWV 1068; Felix Mendelssohn-Bartholdy: Sinfonia n. 4 in la maggiore op. 90 "Italiana"

### ANTONIO GRECO - CHRIST LAG IN TODESBANDEN

Cremona, Chiesa di San Marcellino, il 24 maggio;

Georg Friedrich Händel: As pants the hart Hwv 251c; Have mercy upon me, o God Hwv 248; Johann Sebastian Bach: Der Gerechte kommt um; Christ lag in Todesbanden BWV 4; Antonio Greco - direttore

### RAMIN BAHRAMI - BACH

Pesaro, Teatro Rossini - Comune, il 25 maggio;

amin Bahrami - pianoforte

J.S. Bach: Variazioni Goldberg

### TEMIRKANOV - RACHMANINOV / STRAVINSKIJ / AJKOVSKIJ

Napoli, Teatro di San Carlo, il 26 e 27 maggio;

Yuri Temirkanov - Direttore

Denis Matsuev - Pianoforte; Orchestra filarmonica di San Pietroburgo; S. Rachmaninov: Concerto n° 3 in re minore per pianoforte e orchestra op. 30; I. Stravinskij: Il bacio della fata, suite dal balletto; P.I. ajkovskij: La bella addormentata, suite dal balletto op. 66

### TIMOTHY BROCK - STEFANO BOLLANI

Firenze, Teatro Verdi O.R.T., il 29 maggio

Timothy Brock - Direttore; Stefano Bollani - pianista; Petra Magoni - voce; Poulenc. Concert champêtre, per pianoforte e orchestra; Autori Vari: Canzoni per voce e pianoforte e per voce e orchestra; Ger-shwin: Rhapsody in blue, per pianoforte e orchestra

### JUANJO MENA - STRAVINSKIJ / RAVEL

Genova, Teatro Carlo Felice, il 31 maggio

Direttore: Juanjo Mena; Igor Stravinskij: L'oiseau de feu suite dal balletto versione 1919; Maurice Ravel: Daphnis et Chloé

### MIGUEL FABIAN MARTINEZ PALERMO

Palermo, Massimo, il 1° giugno;

Direttore: Miguel Fabian Martinez; Coro del Teatro Massimo; Gioachino Rossini: Petite Messe Solennelle, per soli, coro, due pianoforti e harmonium

## OPERA BALLETT OPERETTA

### 1984

Milano, Teatro alla Scala, dal 2 al 17 maggio;

Direttore: Lorin Maazel; Libretto: J.D. McClatchy, Th. Meehan; egista: Robert Lepage

### CARMEN

Venezia, Teatro Fondamenta Nuove, dal 4 maggio al 28 giugno;

Musiche: Georges Bizet; Orchestra La Lirica di Venezia

### IL LAGO DEI CIGNI

Modena, Teatro Comunale, il 6 e 7 maggio;

Compagnia: Balletto sul Ghiaccio di S. Pietroburgo; Coreografia: Marius Petipa & Lev Ivanov; Musiche: Petr Il'ic ajkovskij; Regista: Kostantin Rassadin

### ROBERTO DEVEREUX o Il Conte di

### Essex

Trieste, Teatro Lirico G. Verdi, dall'8 al 20 maggio;

Direttore: Bruno Campanella

Musiche: Gaetano Donizetti

### I LOMBARDI ALLA PRIMA CROCIATA

Napoli, Teatro di San Carlo, dal 16 al 24 maggio;

Maurizio Benini - Direttore

Orchestra e Coro del Teatro di San Carlo

Marco Ozbic - Maestro del Coro

### LA CLEMENZA DI TITO

Torino, Teatro Regio, dal 17 al 25 maggio;

Coro: Claudio Marino Moretti; Direttore: Roberto Abbado; Libretto: Caterino Mazzola; Musiche: Wolfgang Amadeus Mozart; Orchestra e Coro del Teatro Regio; Regista: Graham Vick

### TRITTICO

Il Tabarro - Suor Angelica - Gianni Schicchi; Palermo, Teatro Massimo, dal 17 al 25 maggio;

Orchestra e Coro del Teatro Massimo; Direttore: Paolo Arrivabeni

Musiche: Giacomo Puccini

### ULISSE

Roma, Teatro Nazionale, il 18 maggio

Libretto: Rosa Stipo; Musiche: Adriana Del Giudice; Regista: David Houghton

### II PRIGIONIERO / II CASTELLO DEL DUCA BARBABLÙ

Milano, Teatro alla Scala, dal 18 al 30 maggio;

Direttore: Daniel Harding; Libretto: Luigi Dallapiccola, Béla Balázs

Musiche: Luigi Dallapiccola, Béla Bartók

Regista: Peter Stein

### IL CORSARO

Roma, Teatro dell'Opera, dal 20 al 29 maggio;

Corpo di Ballo del Teatro dell'Opera; Coreografia: Viatcheslav Khomyakov; Musiche: Riccardo Drigo, Cesare Pugni, Adolphe-Charles Adam, Léo Delibes

### TOSCA

Venezia, Teatro La Fenice, dal 23 al 31 maggio;

Orchestra e Coro del Teatro La Fenice; Direttore: Daniele Callegari

Libretto: Giuseppe Giacosa e Luigi Illica

Musiche: G. Puccini; Regista: Robert Carsen

### EVGENIJ OENIN

Genova, Teatro Carlo Felice, dal 23 maggio al 1° giugno;

Direttore: Juanjo Mena

Libretto: Konstantin Silovskij; usiche: Pétr Il'ic ajkovskij; Regista: Peter Stein

### TRE - BATSHEVA DANCE COMPANY

Reggio Emilia, Teatro Municipale Valli, il 24 maggio;

Compagnia: Batsheva Dance Company; Coreografia: Ohad Naharin

### TEA: A MIRROR OF SOUL

Opera in tre atti di Tan Dun e Xu Ying

Genova, Teatro Carlo Felice, il 7 giugno

Musica: Tan Dun; Direttore: Lawrence Renes; Prima esecuzione italiana

## MUSICA POP & ROCK

### LE VIBRAZIONI

Firenze, Viper, il 7 maggio;

Roma, Alpheus, l'8 maggio; alermo, Ex Deposito Locomotive, il 16 maggio

Catania, Krossover, il 17 maggio

### GIGI D'ALESSIO - TOUR TEATRALE 2008

Roma, Gran Teatro, dal 6 all'8 maggio

Catanzaro, Politeama, il 10 e 11 maggio

Ferrara, Palasegest, il 16 maggio

Bassano del Grappa (VI), il 17 maggio

Legnano (MI), Teatro Galleria, il 19 maggio;

Milano, Teatro Smeraldo, il 20 e 21 maggio;

Montecatini (PT), Teatro Verdi, il 23 e 24 maggio;

Trento, Auditorium

Santa Chiara, il 26 maggio

Conegliano Veneto (TV), Teatro Accademia, il 28 maggio;

Verona, Teatro Romano, il 30 maggio;

Viareggio (LU), Cittadella del Carnevale, il 31 maggio

### CARMEN CONSOLI

Bologna, Sala Grande - Arena del Sole, l'8 maggio

### AFTERHOURS

Roma, Tendastrisce, l'8 maggio

Napoli, Palapartenope, il 9 maggio

Bitritto (BA), Palalive, il 10 maggio

Firenze, Saschall, il 13 maggio

Pordenone, Palasport, il 17 maggio

Milano, Palasharp, il 23 maggio

### LORENZO JOVANOTTI - SAFARI TOUR 2008

Rimini, 105 Stadium, il 10 maggio

Firenze, Mandela Forum, il 12 maggio

Roma, Palalottomatica, il 17 e 18 maggio;

Acireale (CT), Palasport, il 20 maggio;

Palermo, Palasport, il 22 maggio

Castelmorone (CE), Palamaggio, il 24 maggio;

Torino, Palaisozaki, il 27 maggio

Assago (MI), DatchForum, il 29 maggio

Ancona, Palarossini, il 1° giugno

Casalecchio di Reno (BO), il 4 giugno

### KISS - ALIVE 35 TOUR 2008

Verona, Arena, il