



Bancari

N.10-ANNO LVII DICEMBRE 2006

Direttore responsabile

Paolo Panerai

Direttore comitato di direzione

Cristina Attuati

Comitato di direzione

Cristina Attuati

Carmelo Benedetti

Mauro Bossola

Franco Casini

Giuliano De Filippis

Enrico Gavarini

Valerio Poloni

Lando Maria Sileoni

Matteo Valenti

Capo redattore

Lodovico Antonini

Collaboratori**Sofia Ceccoli**

consulente legale FABI

Costantino Cipolla

ordinario di sociologia Università di Bologna

Marco De Marco

docente di Informatica generale Università Cattolica - Milano

Giacomo Guerriero

responsabile servizio di prevenzione ASL RMC

Luciano Quaranta

direttore della Clinica oculistica Università degli Studi di Brescia

Luca Riciputi

esperto risorse umane e consulente aziendale

Domenico Secondulfo

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

Maddalena Sorrentino, docente di informatica generale, Università Cattolica - Milano**Illustrazioni:** Mangosi**Editing:** Mariapaola Diversi**Grafica:** ER Creativity**Direzione, Redazione, Amministrazione**

00198 Roma - Via Tevere 46

Telefoni: 06-84.15.751/2/3/4

Fax: 06-85.52.275 - 85.59.220

Stampa

Elcograf, Beverate di Brivio (Lc)

La FABI su internet**www.fabi.it****E-mail:** federazione@fabi.it
redazione@fabi.it**Edizione web:**www.fabi.it/info_e_news/
la_voce_annale.asp**Filo diretto****Il nobel per la pace a un banchiere atipico** 5

di Enrico Gavarini

Sussuri e grida. "Io, Fabio Innocenzi" 5

di Lando Sileoni

Intervista a Franco Casini: "il motore è a posto..." 6

di Lodovico Antonini

Intesa-SanPaolo: una banca dei territori? 8

di Matteo Valenti

TFR: dal 2007 ecco come cambierà 9

di Mauro Bossola

Dossier**Contrattualistica, 2 parte I quadri direttivi** 12

di Roberto Riva

Focus**Ecco come investire sul sociale** 18

di Bill Drayton

Sindacato & servizi**Pensioni. Fuga anticipata in Europa** 22**Attualità. Riscossione: i buoni propositi** 23**Fabi-Venezia, modello da seguire** 24**L'avvocato. Promozioni: ecco quando scattano** 26

di Sofia Ceccoli

Internazionale. I comitati aziendali europei 27**Salute. I rischi nel lavoro d'ufficio** 28

di Ferdinando Brandi

Solidarietà. Otto progetti di assistenza 29**Non solo banca Agriturismo. I piaceri della Val d'Orcia** 32

di Laurretta Coz

Altroturismo 34

di Arturo



Gavarini a pag. 5



Sileoni a pag. 5



Casini a pag. 6



Valenti a pag. 8



Bossola a pag. 9

Editoriale

di Cristina Attuati, segretario generale FABI

**Al via il rinnovo contrattuale**

In questi giorni si sta approntando la piattaforma di rinnovo del C.C.N.L.. Si apre, quindi, una nuova fase estremamente delicata che ci vedrà impegnati a far valere le ragioni dei bancari nei confronti di una associazione datoriale che, auspichiamo, sia anch'essa pronta al confronto con un approccio sistemico, che

segna una discontinuità con il passato. Una diversa impostazione del confronto non è una scelta di metodo fine a se stessa, ma rappresenta una necessità imprescindibile, alla luce della realtà che ci circonda e dell'orizzonte individuabile.

Tra i punti fermi, che mi preme qui sottolineare, vi è anzitutto il nuovo scenario di settore. L'attuale fase di riorganizzazione del sistema in cui cade il rinnovo contrattuale, infatti, non è il risultato di una crisi industriale, ma, anzi, è la testimonianza di un settore del credito ormai risanato ed alla ricerca di una indispensabile competitività internazionale o, comunque, di una crescita dimensionale. Ne discende, come ovvia conse-

guenza, che i sacrifici fatti dai bancari per contribuire al risanamento del sistema hanno portato al risultato previsto e che, quindi, è ora di raccogliermene i frutti, con un recupero salariale e un riequilibrio distributivo ormai indifferibili.

D'altra parte, appare inevitabile, e in tal senso vanno anche le dichiarazioni del Presidente dell'ABI, l'impegno per un recupero reputazionale del settore. Questo aspetto ci vede ovviamente interessati, in quanto presuppone una gestione complessiva delle relazioni interne ed esterne improntata al criterio della Responsabilità Sociale, insieme con la definizione di norme contrattuali chiare ed esigibili. La piattaforma di rinnovo affronterà, inoltre, le varie tematiche rilevanti, a partire dall'area contrattuale e proseguendo con l'orario di lavoro, non dimenticando la necessaria rivisitazione delle disposizioni normative ed economiche inerenti la categoria dei Quadri Direttivi. La ritrovata unità del tavolo sindacale e la condivisione degli obiettivi ci rende consapevoli della forza che possiamo esprimere e delle attese della categoria, che intendiamo soddisfare.

Il Nobel per la pace ad un banchiere atipico

È Muhammad Yunus, fondatore della Grameen Bank,
l'istituto che presta soldi a chi non ha nulla



di Enrico Gavarini
Segretario Generale Aggiunto
FABI

Leggendo in questi giorni i quotidiani che riportano i dati numerici dei corposi emolumenti percepiti sotto forma di stock options dai nostrani amministratori di imprese creditizie, non può sfuggire a nessuno la curiosità che suscita l'assegnazione del premio Nobel per la pace 2006 ad un banchiere come Muhammad Yunus, fondatore della Grameen Bank. Proviamo ad entrare nel cuore della notizia. Grameen Bank è un istituto di credito che opera nel settore del microcredito e che, contrariamente a quanto fanno le banche ordinarie, presta soldi non a chi già ne possiede, ma a chi non ha nulla. Il fatto curioso è che l'insolvenza dei poveri è non bassa, ma addirittura bassissima. Infatti, solo l'1% delle persone alle quali viene concesso un prestito non onora il debito contratto. Il Nobel per la pace è stato assegnato a Yunus, già noto economista controcorrente, perché – grazie a questa iniziativa – persone in condizioni difficili, ricevendo non un sussidio a fondo perduto, bensì denaro utilizzabile in attività economiche produttive, hanno trovato il modo di elevarsi dignitosamente dalla loro condizione, evitando peraltro la piaga dello sfruttamento.

L'indigenza e la fame – insieme all'ignoranza ed agli integralismi – rappresentano alcuni fra gli elementi potenzialmente capaci di generare conflitti. Purtroppo, le guerre nei paesi del cosiddetto "terzo mondo" sono numerose, apparentemente eterne, spesso ignote all'opinione pubblica distratta o parzialmente informata. Una riflessione attenta da parte del sindacato dei bancari sull'assegnazione di questo Nobel, credo vada davvero fatta, perché anche attraverso le parole si muovono o si smuovono le coscienze.

Se, da un lato, non possiamo ragionevolmente pensare ad una trasposizione omologa dell'esperienza Grameen in Italia, immaginare una banca più vicina alle esigenze dei giovani, delle donne, delle persone che aspirano ad elevarsi dalla propria condizione e che possiedono solo la forza delle loro idee, è un'ipotesi da non seppellire nell'isola che non c'è.

Dunque, non possiamo limitarci a richiedere alle banche italiane il solo recupero reputazionale, ma anche un modo nuovo di avvicinarsi alla gente, finalizzando il proprio operare non

Sussurri e grida

“Io, Fabio Innocenzi”

di Lando Sileoni, segretario nazionale FABI



Fabio Innocenzi, numero uno del Gruppo Banca Popolare Verona e Novara, è un personaggio da tenere d'occhio. Supera il metro e novanta, giovanile nei modi, ottimo nella comunicazione, dove esprime il meglio di sé senza mai alzare la voce. Lui sostiene di “non buttare mai la palla in tribuna” che, tradotto, vuol dire uno che ama il confronto senza mai ricorrere ad espedienti. Sentendolo parlare, si avverte immediatamente la voglia che ha di farsi capire ed apprezzare per quello che realmente afferma di essere. Insomma, l'aspirazione di lasciare una traccia indelebile e forse qualcosa di più nel sistema bancario italiano traspare da ogni suo comportamento. Di Innocenzi sono state scritte e dette molte cose: pupillo di Profumo, uno che ha un grande futuro davanti a sé, un tipo permaloso che poco tollera le critiche e i giudizi della stampa. La sua figura va inserita nel caotico panorama bancario, dove la vera partita che si sta giocando è rappresentata dalla volontà di certi personaggi come Passera, Profumo, Arpe, Auletta Armenise e lo stesso Innocenzi di mostrarsi come gli unici in grado di ereditare il testimone che prima o poi lo stesso Bazoli lascerà. Sono tutti quarantenni, massimo cinquantenni, che scalpitano con la speranza ed il desiderio di trovare un'autorevole riconoscimento anche dagli osservatori internazionali. Innocenzi, veronese purosangue, ci tiene a dire e a far sapere che “lui le fusioni le intende non come riduzioni di costi, ma come incremento di ricavi”, che vuol dire non licenzio personale, ma cerco di aumentare, attraverso il lavoro, la ricchezza del mio gruppo. Un modo totalmente diverso, almeno stando alle intenzioni, di gestire i cambiamenti in atto nell'intero sistema bancario italiano. Lui, Innocenzi, ci tiene a dire e a far sapere che “riuscirà ad integrare mentalità e cultura del suo gruppo con quello lodigiano”. Punta l'attenzione sulla collaborazione fra le forze sociali, rivendica una concertazione con il sindacato non solo come metodo, ma soprattutto come filosofia di vita. Di sicuro una cosa in testa ben chiara ce l'ha: ha capito che per trovarsi uno spazio ed una collocazione nel complicato sistema finanziario italiano, deve assolutamente distinguersi dagli altri suoi concorrenti che hanno usato, fino ad oggi, pochissima fantasia quando in ballo ci sono i posti di lavoro ed il futuro di tanti padri di famiglia. Innocenzi predica ad alta voce, come un giovane cattedratico di fronte ad i propri studenti universitari, pronto a rispondere alle domande sottoposte dalle organizzazioni sindacali, dimenticando che il sindacato non fa domande, ma proposte e che lui non è un docente universitario, ma un banchiere giovane, preparato, scalpitante. Se alle parole seguiranno i fatti, se alle intenzioni seguiranno risultati concreti e ben visibili, la FABI sarà la prima organizzazione del settore a condividere progetti, metodi e finalità. Se, al contrario, alle buone intenzioni seguiranno comportamenti contraddittori, non solo la delusione sarà grande, ma anche il futuro del banchiere illuminato e sensibile verso il sociale sparirà d'incanto. In una società come la nostra, dove i posti di responsabilità sono purtroppo talvolta ricoperti da personaggi mediocri e di basso profilo, le sorprese sono sempre dietro l'angolo. Andremo, come in una partita a poker, a vedere le carte in mano al banchiere veronese che ha l'ambizione di passare alla storia come l'unico ad essere riuscito a portare a termine una grande fusione fra il Gruppo Banca Popolare Verona e Novara e il Gruppo Banca Popolare Italiana “senza licenziare, ma anzi assumendo”. Noi saremo lì non a fare semplici domande, ma, come già detto, a formulare proposte che diano dignità e sostanza al sindacato. Insomma Fabio Innocenzi si è stufato di passare come il pupillo di Profumo e vuole lasciare una sua impronta indelebile nel tempo.

solo in funzione dell'interesse dell'azionista. Alcuni, votati al pragmatismo senz'anima, potrebbero ritenere che queste idee rappresentino utopie fini a se stesse, dimenticando che è proprio grazie alle utopie buone che il mondo

si è evoluto nel corso dei secoli. In fondo, nulla è immutabile, e se non saranno le imprese bancarie ad adeguarsi, lo faranno i loro clienti, orientandosi verso chi fa dell'etica e della trasparenza una pratica vissuta.

“Il motore è a posto e vinceremo la corsa”

Franco Casini, Segretario Nazionale organizzativo ed amministrativo della FABI, interviene sui temi caldi dell'unità sindacale e del contratto

di **Lodovico Antonini**

Siamo giunti al termine di un anno che ha segnato una svolta, sia all'interno dell'organizzazione sia all'esterno, nei rapporti con gli altri sindacati di settore. Che cosa puoi dirci in proposito?

È stato un periodo difficile, ma anche di grandi soddisfazioni, sia per me sia per i miei colleghi di Segreteria Nazionale. Infatti, dopo il periodo della rottura dei rapporti unitari e della perdita del cosiddetto “primo tavolo”, siamo riusciti nella difficile e laboriosa opera di ricucitura. Siamo giunti all'analisi dei documenti politico ed organizzativo che le altre Sigle ci hanno proposto, attraverso una discussione approfondita di tutti i nostri organismi dirigenti ed ora possiamo dire che

È stato fatto un buon lavoro sia nel predisporre l'accordo sulle polizze unitarie, sia nella ricomposizione delle rappresentanze aziendali

quella fase di separazione è definitivamente conclusa e che è iniziata una nuova era. Per quanto concerne la parte più propriamente organizzativa, che è quella che seguo personalmente, posso dire che è stato fatto un buon lavoro sia nella predisposizione dell'accordo sulle polizze unitarie (elemento non trascurabile per la cessazione della conflittualità tra i sindacati), sia nella certissima opera di ricomposizione e di ricostruzione

dei rapporti sindacali nelle diverse Rappresentanze aziendali e nei Gruppi, dove talvolta la situazione si era deteriorata anche sul piano personale.

È stato difficile stare al timone della macchina organizzativa ed amministrativa negli ultimi 12 mesi?

Direi che è stato complesso. La svolta si è avuta a partire dalla Conferenza di Organizzazione di Taormina, a fine ottobre 2005, si è poi arrivati al Consiglio Nazionale di Abano Terme di fine gennaio 2006, con la presenza decisiva dell'allora Segretario Generale della Cisl, Savino Pezzotta, e con la testimonianza significativa di illustri rappresentanti delle banche e della politica. Pensiamo a Corrado Passera, a Roberto Mazzotta, al Vice Ministro dell'Economia, Roberto Pinza e ad altri ospiti.

Dopo quest'altro passaggio, siamo finalmente giunti al Congresso Nazionale straordinario di Genova, a marzo. La macchina organizzativa ha funzionato benissimo. Tutto è andato bene, come ci eravamo proposti. Non potevamo permetterci errori, pena il fallimento del progetto, ed ora, con una punta d'orgoglio, posso dire che l'obiettivo è stato centrato in pieno.

Per quanto riguarda gli aspetti amministrativi, la nostra organizzazione è solida e, quindi, non esistono particolari problemi. Insomma, la FABI gode di ottima salute sia a livello centrale sia nelle diverse province.

La FABI è una federazione di sindacati autonomi che, talvolta, travisano il significato dell'autonomia, confondendola con una “simpatica anarchia”, in cui molti fanno un po' come gli pare. Come fai a tenere sotto controllo una realtà così complessa su tutto il territorio?

Come ho detto prima, il compito della Segreteria Nazionale è complesso. Abbiamo oltre 4.700 quadri sindacali molto “vivaci”. È un patrimonio, questo, che va salvaguardato ad ogni costo e che dobbiamo tutelare come il bene più prezioso della FABI: centinaia, migliaia di persone che fanno il sindacato con passione, col cuore e con la testa.

Con tutti costoro, oltre che con i nostri iscrit-

Un sindacato forte, unitario e coeso rappresenta un baluardo nel confronto contrattuale con le aziende

ti, noi vogliamo e dobbiamo confrontarci, anche su posizioni diverse.

In ogni caso posso dire, senza ombra di smentite, che quando l'organizzazione ha assunto degli impegni, questi sono stati sempre mantenuti.

La ritrovata unità fra i sindacati di settore è ovviamente un fatto molto positivo sul piano politico; tuttavia, qualcuno lamenta che sul piano organizzativo e, soprattutto, del proselitismo ci spunta un po' le armi. È vero?

Intanto, è meglio ricordare a tutti che il percorso unitario non è una “trovata” della Segreteria nazionale, ma un'esigenza molto sentita dagli iscritti, che è stata tradotta in una serie di scelte consapevoli e di atti precisi da parte degli organismi statuari. Pertanto, è adesso una realtà con cui dobbiamo fare i conti ed un impegno a cui dobbiamo attenerci, nell'interesse supremo dei lavoratori che rappresentiamo, per i quali un sindacato forte, unitario e coeso rappresenta un baluardo nel confronto con le aziende (pensiamo al rinnovo di prossimo CCNL, ad esempio), particolarmente in un momento di grandi trasformazioni e di aggregazioni nel settore.

Voglio sottolineare che i lavoratori si aspettano molto – giustamente – dal prossimo contratto, soprattutto sul piano salariale e sull'area contrattuale ed il raggiungimento di questi obiettivi è strettamente connesso con la forza che tutti insieme riusciremo a produrre.

La FABI saprà mantenere, in questa nuova grande unità, la sua autonoma capacità di



Franco Casini,
segretario nazionale
organizzativo e
amministrativo
della Fabi

analisi, che è nel suo DNA, e saprà valorizzare la sua vocazione al lavoro unitario.

Circa l'ipotesi che vi siano "armi spuntate", devo dire che le nostre armi sono le idee e che ai nostri dirigenti periferici non mancano certo la sensibilità per capire quali sono le esigenze più sentite dagli iscritti e la fantasia per dare le risposte attese, investendo risorse per una sana e trasparente concorrenza sindacale.

Pensi che ci siano ancora spazi per una crescita numerica della FABI?

Per un Segretario organizzativo, la crescita numerica non è una possibilità, ma una certezza. Per me, in particolare, rappresenta una "missione". Sono, pertanto, convintissimo che ci siano spazi: pensiamo ai non iscritti, che sono ancora molti. A costoro bisogna far capire quanto sia importante essere iscritti ad un sindacato. Non solo: bisogna anche convincerli a mettere parte del loro tempo al servizio degli altri, volontariamente e generosamente, per il bene della categoria.

Quali sono i problemi più importanti a cui il Segretario Nazionale organizzativo dovrà mettere mano nel 2007?

Sul versante interno, credo debba continuare l'azione di consolidamento delle nostre posizioni e di crescita complessiva dell'organizzazione. Sul versante esterno, l'intera Segreteria Nazionale sarà impegnata ad affrontare il rinnovo contrattuale con la consapevolezza che dovrà essere un contratto di

svolta, andando a ridefinire le regole di un mondo, quello del credito, in continua e rapida trasformazione.

La nostra organizzazione dovrà sviluppare uno sforzo particolare per il rinnovo del contratto?

Il compito della Segreteria Nazionale è garantire che la macchina organizzativa sia perfettamente a punto ed in grado di sostenere l'azione di chi andrà a trattare con le controparti. Si partirà dalle assemblee con i lavoratori, si andrà alle sintesi con gli organi statutari, poi si giungerà al confronto con le banche. Siamo pronti alla corsa, come sempre.

Stiamo andando verso il sessantesimo anniversario di fondazione della FABI, come è stato già ricordato attraverso una circolare inviata alle Strutture. Che cosa intendi fare per celebrare l'avvenimento?

Vorrei che la ricorrenza fosse un'occasione per riflettere sulle nostre origini, sul cammino percorso dalla FABI e da tutto il movimento in questi anni, sui cambiamenti – inimmaginabili prima – nel mondo delle banche. La FABI è la memoria storica del movimento sindacale e delle conquiste dei lavoratori del settore: ha firmato da sola il primo contratto nazionale ed è stata sempre protagonista di tutte le tappe che hanno condotto sino ad oggi.

Abbiamo incominciato ad affrontare la questione in Segreteria e penso che il sessantesimo sarà, come nella tradizione della FABI, un grande anniversario.

La Fabi è la memoria storica del movimento sindacale e delle conquiste dei lavoratori del settore: ha firmato da sola il primo contratto nazionale

Intesa-SanPaolo, nuova banca dei territori?

L'integrazione tra i due istituti e le rispettive compagnie di assicurazione pone interrogativi sul modello di sviluppo

La vera responsabilità sociale d'impresa si dovrà misurare nei confronti dei clienti e dei fornitori



di Matteo Valenti
Segretario Nazionale FABI

E opportuno fare alcune riflessioni circa l'operazione in atto. Il merger, cioè l'acquisizione e fusione con una nuova impresa, comporta grandi responsabilità da parte dei C.d.A. e del management. Non si tratta della

semplice partecipazione azionaria, ma di voler porre in campo un vero progetto di sviluppo industriale e non una pura speculazione finanziaria.

Il progetto Banca Intesa / San Paolo Imi pare abbia tutte le caratteristiche di una vera assunzione di responsabilità per fare qualche cosa di veramente ambizioso. Inoltre, le recenti dichiarazioni dei vertici delle aziende interessate, favorevoli all'acquisizione anche di una banca europea (occidentale) come prossimo obiettivo, definiscono il quadro complessivo.

L'operazione, avviata in seguito ai recenti accadimenti che hanno direttamente o indirettamente coinvolto il mondo bancario, oltre ad aver sconvolto i lavoratori e la clientela (Parmalat, Cirio, "furbetti del quartie-

rino", scalate improvvisate, Banca d'Italia, intercettazioni Telecom), suscita ansia e perplessità in quelli che sono i principali stakeholders, ma anche speranza in un definitivo voltare pagina del mondo economico finanziario italiano.

Tutti, quindi, ci auguriamo un nuovo stato di trasparenza mentale da parte di chi dovrà gestire l'operazione; la massima attenzione a migliorare la nuova impresa allo scopo di creare valore economico e finanziario e – cosa che a noi interessa maggiormente – anche un miglioramento del valore sociale verso chi contribuisce quotidianamente al risultato, vale a dire i lavoratori e la clientela.

La vendita di pezzi della società (lo spezzatino), il perseguire fini di lucro a breve termine (speculazione), la ricerca di profitto legata esclusivamente al taglio dei costi del personale contribuirebbero, invece, ad allontanare nel tempo la creazione di quei valori/capitali intangibili presenti nelle aziende coinvolte: senso di appartenenza e coesione, sistemi meritocratici, fiducia nell'azienda e nel management. In una parola, un clima aziendale difficilmente gestibile, con conseguenti danni anche sui risultati reddituali dell'intera impresa.

Ci attendiamo che i lavoratori non debbano subire, dopo 10 anni di trasformazioni e riconversioni, ulteriori traumatiche riorganizzazioni, riduzioni di organici, mobilità, licenziamenti ed esuberi.

Inoltre, ci auguriamo che i clienti non siano assordati da campagne strumentali ed asfissianti di marketing e che i fornitori paghino le conseguenze della rottura dei rapporti che potrebbe portarli anche al fallimento. Questa per noi è la Responsabilità Sociale dell'Impresa.

Speriamo che l'ondata di vendite di sportelli non debba scontare ulteriori pesanti situazioni di uscite. Il prezzo pagato è alto: 654 sono gli sportelli ceduti ed altri potrebbero esserlo a seguito dell'intervento dell'Autorità Garante della Concorrenza. Questi fatti fanno sorgere molti interrogativi sull'opportunità dell'operazione.

Ancora due riflessioni. La prima: il progetto Banca Intesa/San Paolo Imi si propone di creare un "conglomerato finanziario" perché, oltre all'attività di "banca universale", cioè vendita di tutti i prodotti bancari e di gestione del risparmio, saranno fortemente presenti società assicurative (Eurizon, Generali). Ad oggi, non esistono risultati stabili su questo tipo di modello: vendere prodotti bancari ed assicurativi insieme è un'esperienza ancora da consolidare. In particolare è da dimostrare che le imprese coinvolte aumentino il cosiddetto valore prodotto, anche se il Crédit Agricole, principale partner industriale di Banca Intesa prima della recente decisione di uscita, fin dagli anni 50 ha sperimentato con successo in Francia tale attività. Occorreranno prodotti assicurativi studiati appositamente per la rete bancaria, di facile comprensione, ma soprattutto un'ottima formazione del personale.

Una banca europea "dei territori" sembra essere il modello di banca presentato. Finalmente, si è capito che qualche errore nel recente passato è stato fatto. Anche il medesimo Crédit Agricole, forte della sua esperienza nazionale di migliaia di sportelli, non ha alcuna intenzione di modificare gli assetti di radicamento al territorio di Cariparma e Friuladria, anzi, sembra volerli valorizzare. Finalmente, è pensiero consolidato che per clienti, aziende e risparmiatori non è rilevante dove sia la sede amministrativa, ma che occorre un soggetto, il più vicino possibile, che possa rispondere bene e con sollecitudine alle loro esigenze. Cioè filiali attive, collegate con il territorio, responsabilizzate ed autonome. Insomma, servono filiali che si rifacciano un po' alle vecchie Casse di Risparmio, dove le reti possano interagire col territorio in cui operano.

Sarà questo il progetto?

È pensiero consolidato che per clienti, risparmiatori e aziende non è rilevante dove sia la sede amministrativa ma la prossimità operativa in banca

TFR: dal 2007 si cambia

Dal primo gennaio prossimo il lavoratore dipendente si troverà a scegliere fra tre soluzioni. Di conseguenza...



di Mauro Bossola
Segretario Nazionale Fabi

Con l'anticipo della riforma Maroni al 1° gennaio 2007 deciso dal Governo Prodi, ogni lavoratore dipendente avrà tutto il primo semestre del prossimo anno per decidere se versare il proprio TFR ad una forma di previdenza complementare (cioè ad un fondo pensioni), oppure mantenerlo presso il proprio datore di lavoro. Se decidesse di non decidere, scatterebbe la regola del silenzio-assenso ed i futuri accantonamenti del TFR verrebbero automaticamente destinati a previdenza complementare. In concreto, ogni lavoratore dipendente si troverà, quindi, di fronte a tre alternative:

- 1) non esprimere alcuna preferenza (silenzio-assenso);
- 2) il TFR già maturato resterà in azienda alle attuali condizioni;
- 3) quello in maturazione dal 1° gennaio 2007 verrà interamente destinato alla previdenza integrativa secondo le seguenti priorità:

1. al fondo pensioni aziendale o di gruppo o, se ne esiste più di uno,
2. al fondo cui hanno aderito il maggior numero di dipendenti dell'azienda o, se non esistono fondi aziendali o di gruppo,
3. al fondo pensioni di categoria o, se non esiste,
4. ad un apposito fondo pensioni costituito presso l'INPS, dove sarà gestito con le regole previste per la previdenza complementare.

I consigli di amministrazione dei fondi pensione avranno il compito di adeguare gli statuti per accogliere il TFR loro conferito, costituendo linee di investimento tali da garantire il capitale e da fornire una remunerazione in linea con quella attualmente in vigore (1,5% fisso + 75% del tasso di inflazione ISTAT).

Decidere, con dichiarazione scritta, di desti-

nare il TFR alla previdenza integrativa: il TFR già maturato resterà in azienda alle attuali condizioni, mentre quello in maturazione dal 1° gennaio 2007 verrà interamente destinato al fondo o alla polizza liberamente scelta dal lavoratore.

Decidere, con dichiarazione scritta, di non voler destinare il TFR alla previdenza integrativa: il TFR già maturato resterà in azienda alle attuali condizioni, mentre quello in maturazione dal 1° gennaio 2007, nelle imprese con almeno 50 dipendenti, verrà interamente destinato all'apposito fondo presso l'INPS. Le aziende con meno di 50 dipendenti continueranno a gestire il TFR come già fanno ora, senza cioè trasferirlo all'INPS. La destinazione del TFR avrà riflessi per i soli datori di lavoro, mentre non avrà rilievo per i lavoratori su quanto accantonato. Il credito di questi nei confronti dell'azienda di appartenenza, nonché le relative previsioni di legge e contrattuali in materia, rimangono invariati.

Ci troviamo di fronte ad un provvedimento che, se da un lato avvia finalmente la riforma della previdenza complementare, dall'altro solleva dubbi applicativi di non facile soluzione. Un primo dubbio sorge guardando le stime delle entrate per l'INPS legate all'operazione TFR, che ammontano a 6,6 miliardi di euro. Ora, prendendo per buona la stima della base potenziale del prelievo (gli accantonamenti per il TFR delle imprese con più di 50 addetti) che non supera i 9 miliardi di euro, sembra quasi che il Governo scommetta sul fatto che oltre il 70% dei dipendenti di queste aziende decida di lasciare il proprio TFR presso le imprese, anziché destinarlo al fondo pensione.

È evidente che - se questo avvenisse - si tratterebbe, per il sistema della previdenza complementare, di un vero e proprio smacco. A meno che, come suggerito dall'ex Ministro del Lavoro Tiziano Treu, la stima di flusso sia stata calcolata come se i primi sei mesi di TFR del 2007 dovessero andare comunque all'INPS e la decisione dei singoli lavoratori avesse efficacia solo dopo lo spirare del termine del 30 giugno. In questa ipotesi, sarebbero infatti oltre 4 i miliardi che, senza colpo ferire, finirebbero nelle casse dell'istituto. A questi si aggiungerebbero quelli di coloro che decideranno di lasciare comunque il TFR presso l'azienda, rendendo così verosimile la previsione di 6,6 miliardi contenuta nella Finanziaria 2007.

Un altro dubbio, forse ancor più rilevante, riguarda le garanzie previste in caso di adesione tacita ad una forma pensionistica complementare.

Già la riforma Maroni, introducendo questa norma, aveva previsto che, in questo caso, i flussi del TFR fossero destinati nella linea d'investimento a contenuto più prudentiale, così da garantire la restituzione del capitale a rendimenti comparabili con il tasso di rivalutazione del TFR.

Si tratta, certamente, di importanti elementi di garanzia che però, nel contesto dell'investimento finanziario che caratterizza i fondi pensione, assumono un carattere di forte ambiguità e porteranno inevitabilmente i consigli di amministrazione dei fondi ad adottare portafogli molto liquidi (prudenziali) o alla sottoscrizione di garanzie costose.

Sono soluzioni che, però, rischiano di sacrificare, anche in periodi relativamente lunghi e quindi anche per i giovani che ne avrebbero più necessità, tassi di rendimento più favorevoli e probabilmente indispensabili per raggiungere un'integrazione pensionistica adeguata.

Infatti, pur nell'assoluta trasparenza che ne deve caratterizzare l'attività, è evidente che privando i gestori dei fondi della possibilità di assumere una componente, per quanto esplicitata e condivisa, di rischio finanziario, si annullano molti dei benefici legati alle possibilità di maggior redditività degli strumenti previdenziali.

Va sottolineato come alcune perplessità attorno al destino del TFR, se pure da prendere in esame per ricercare un'equa soluzione, non possano farci trascurare l'importanza che riveste l'avvio della riforma della previdenza complementare nel nostro paese.

Si tratta di un vero e proprio impegno che si ha l'obbligo di assumere soprattutto nei confronti delle nuove generazioni, già alle prese con una precarizzazione dei rapporti di lavoro che, in molti settori, è diventata la forma privilegiata di impiego.

Il TFR, in questo nuovo contesto, non va più visto come una voce aggiuntiva alla pensione pagata dall'INPS ma, soprattutto per i lavoratori più giovani, come una parte importante e costitutiva del trattamento pensionistico, una componente indispensabile a garantire un'integrazione alla pensione pubblica che consenta, una volta abbandonato il lavoro attivo, una vita decorosa.

La destinazione del TFR non avrà alcun effetto per i lavoratori, su quanto è stato accantonato. Il loro credito verso l'azienda rimarrà invariato

L'analisi del progetto europeo Competence

La contrattazione per i quadri direttivi in Europa

Orario di lavoro, flessibilità e formazione professionale sono i temi del confronto fra gli otto paesi del progetto di analisi sponsorizzata dalla Comunità europea

PARTE SECONDA



di Roberto Riva
Responsabile Dipartimento Contrattualistica

Riprendiamo in questo numero la sintesi sull'indagine relativa ai quadri direttivi di otto paesi europei, condotta dalla FABI insieme con altre OO.SS. estere e con UNI, sponsorizzata dalla Comunità Europea. La prima parte, relativa alla rappresentanza della categoria da parte delle OO.SS. ed alle retribuzioni, è stata pubblicata nel precedente numero de "La Voce dei Bancari". Il rapporto finale del progetto Competence è stato stampato in due versioni (inglese ed italiano) a cura del Dipartimento Internazionale e Progetti e del Dipartimento Contrattualistica della FABI. Entrambi i volumi sono disponibili a richiesta in Federazione.

L'ORARIO DI LAVORO

In ogni paese sono previste le turnazioni e la reperibilità anche per i quadri direttivi. Tali servizi sono ricompensati con indennità specifiche. Nella maggior parte dei paesi aderenti al progetto, viene fissato un orario minimo di lavoro settimanale che varia dalle 35 ore settimanali del Portogallo alle 40 della Svezia, distribuite su 5 o 6 giornate lavorative.

In Portogallo, l'orario di lavoro dei quadri direttivi è di 7 ore al giorno per un totale di 35 ore settimanali. Il personale può anche chiedere un diverso regime degli orari, optando per un lavoro supplementare "totale"

(2 ore al giorno) o "parziale" (1 ora al giorno) che dà diritto ad una retribuzione supplementare non soggetta ai limiti delle ore straordinarie definite dalla legge. Nell'ambito della flessibilità d'orario, il contratto collettivo considera la possibilità di stabilire un piano orario settimanale differenziato dalle 8 alle 21, ma sempre di 35 ore, che deve essere approvato dal Ministero del Lavoro. Inoltre, vi è una flessibilità straordinaria tra le 8 e le 20 da lunedì a venerdì per il lavoro straordinario. Il contratto prevede anche l'opzione di un "sistema di turnazioni" (rotative shift), riservato ai lavoratori dei centri di elaborazione dati che potranno lavorare anche di domenica – se necessario – per soddisfare le richieste della clientela (ad esempio, blocco della carta di credito smarrita).

In Spagna, il contratto collettivo prevede due diverse tipologie di orario di lavoro. Il primo tipo è una settimana lavorativa da lunedì a venerdì con un orario dalle 8 alle 15 (con 15 minuti di pausa). Il sabato non è lavorativo nel periodo 1° aprile-30 settembre, mentre nel resto dell'anno è lavorativo dalle 8 alle 13. Il secondo tipo di orario va dalle 8 alle 17, con un intervallo retribuito di un'ora da lunedì a venerdì, mentre il sabato non è mai lavorativo. Si rileva una tendenza generalizzata all'aumento delle ore lavorative per cui i quadri direttivi ricevono in cambio un compenso in denaro (sistema incentivante o contratto individuale, chiamato Patto) o giorni di permesso retribuito.

Il Regno Unito è il paese dell'UE con l'orario medio di lavoro più lungo. Nei contratti degli impiegati delle aree professionali amministrative (aree professionali), il totale delle ore lavorative varia dalle 35 alle 40 ore settimanali, mentre i contratti dei quadri direttivi non specificano un massimo di ore lavorative. Secondo l'interpretazione del governo britannico della Direttiva dell'UE sull'orario di lavoro, ai dipendenti bancari (compresi i quadri direttivi) può essere richiesto di firmare una clausola "opt out" nel contratto di assunzione, in base alla quale non sono coperti dalla regola della Direttiva che prevede un massimo di 48 ore settimanali. Di fatto, in molte banche il personale – specialmente direttivo – lavora normalmente più di 50 ore alla settimana. La maggior parte degli impiegati delle aree professionali (amministrative o esecutive) delle banche principali è retribuita per il lavoro straordinario (quello che supera le 35-40 ore settimanali stabilite nel contratto), mentre i quadri direttivi non hanno generalmente diritto al pagamento del lavoro straordinario. Alcuni di essi ricevono in cambio dei giorni di ferie o permesso retribuito ("time off in lieu"), ma altri non ricevono ricompense di alcun tipo per le ore straordinarie effettuate.

In Svezia, la banca può richiedere l'effettuazione del lavoro straordinario e supplementare che viene compensato mediante retribuzione o concessione di giorni di permesso retribuito. Il tipo di benefit viene sta-



bilito su base locale tra la banca e la sede territoriale del sindacato. In assenza di contrattazione, la compensazione dovrebbe aver luogo entro 4 mesi dall'effettuazione del lavoro straordinario. Il lavoro straordinario e supplementare non può superare il limite di 100 ore annuali, o di 50 ore mensili, o di 48 ore in 4 settimane. In casi eccezionali, il lavoro straordinario e supplementare può arrivare ad un massimo di 200 ore annuali, a condizione che ci sia un accordo specifico tra BAO (Associazione delle banche svedesi) e sindacato, oppure tra una banca e la sede locale del sindacato. Le aziende sono tenute a registrare il lavoro straordinario e supplementare di ogni dipendente e questa informazione deve essere resa facilmente accessibile ai lavoratori e ai rappresentanti sindacali locali e centrali. In Svezia, ogni lavoratore può chiedere l'assistenza del sindacato per negoziare la sua posizione su questioni come la retribuzione, il sistema di premi e rimborsi, l'orario di lavoro ed il lavoro straordinario. Le banche svedesi devono informare la sede sindacale locale degli accordi raggiunti.

In Italia, i quadri direttivi hanno lo stesso orario delle aree professionali, con l'aggiunta di una flessibilità autogestita retribuita nello stipendio base in via forfettaria, inizialmente pari a 10 ore medie mensili, in seguito non più prefissata nel CCNL, che prevede però che l'azienda retribuisca le prestazioni lavorative eccedenti in maniera significativa l'orario di massima applicato per

i dipendenti delle aree professionali. Nell'ultimo CCNL sono state previste procedure aziendali di definizione dei criteri e tutele sia individuali che collettive, per evitare orari di lavoro troppo estesi. Non è previsto dal CCNL il lavoro straordinario per i quadri direttivi: esso stabilisce che il quadro svolga il suo lavoro all'interno del normale orario di lavoro, ma ammette che in caso di necessità possa adottare un orario di lavoro individuale più esteso, recuperando successivamente le ore lavorate in più (autogestione dell'orario). Nel caso il quadro non abbia la possibilità di tale compensazione, l'azienda può pagare un bonus aziendale annuale per compensarlo della gran mole di lavoro straordinario effettuato durante l'anno. In molti casi, però, questo non avviene del tutto, e nella migliore delle ipotesi le banche compensano il surplus di orario con la retribuzione premiante o incentivante, non contrattata però con le organizzazioni sindacali. L'unico limite per i quadri – al di là delle procedure di ricorso previste nell'ultimo CCNL, ma ancora non attuate negli accordi aziendali – è costituito dalla legge che disincentiva le aziende a richiedere un lavoro straordinario eccessivo, in quanto potrebbe arrecare danni alla salute, fissando dei limiti oltre i quali l'azienda deve pagare una percentuale più alta di contributi sociali.

A Cipro, i quadri direttivi hanno lo stesso orario degli altri dipendenti bancari: 35 ore settimanali per 5 mesi da maggio a settembre, distribuite da lunedì a venerdì dalle 7.30

alle 14.30. Da ottobre ad aprile, invece, i quadri direttivi lavorano 38 ore settimanali, distribuite nello stesso modo delle 35 settimanali, con un rientro dalle 15 alle 18, fissato per il lunedì. I dipendenti bancari hanno, inoltre, diritto a 15 minuti di intervallo al giorno in accordo con la Direttiva dell'UE sull'orario di lavoro recepita dalla legislazione cipriota. Il lavoro straordinario è compensato con un incremento del 50% della retribuzione oraria per i giorni lavorativi normali, del 100% per i fine settimana e del 200% per i giorni festivi. Per alcuni servizi, invece, lo straordinario è obbligatorio e i dipendenti vengono compensati con ulteriori benefit, contrattati tra la banca e il sindacato. La Direttiva dell'UE sull'orario di lavoro è stata regolarmente applicata; si registra, però, un aumento del lavoro straordinario non pagato, legato principalmente alla finalizzazione di obiettivi prestabiliti, a pressioni da parte dei superiori e al sovraccarico di lavoro. Il fenomeno, comunque, non è diffuso e differisce a seconda delle banche e del tipo di servizio.

ALTRE FORME DI FLESSIBILITÀ

In Italia è previsto che il quadro direttivo possa richiedere un rapporto di lavoro a tempo parziale, purché compatibile con le sue mansioni. In alcune aziende questo avviene, ma solo per i quadri di livello meno elevato e che non hanno compiti di coordinamento (ad esempio per i gestori), e che hanno an-

Da sinistra Luca Panfietti e Franco Savi del Gruppo Progetti; Angelo Di Cristo, del Dipartimento Internazionale ed Enrico Gavarini, Segretario Generale Aggiunto della FABI hanno partecipato al lancio del Progetto europeo Competence, avvenuto a Praga, e finanziato dalla Ue.

In Svezia, con l'orario "individuale" si possono scegliere soluzioni molto flessibili, riprogrammando il lavoro anche nei fine settimana, nei giorni festivi e quando la banca è chiusa



che budget proporzionati. Il telelavoro è stato introdotto in Italia nel 1999 e nell'ambito della categoria dei quadri ha trovato una certa diffusione nelle società di servizi, specie quelli informatici. Questa nuova forma di lavoro, che può essere utilizzata anche dal personale direttivo, comporta un aumento di produttività, una migliore gestione dei tempi di lavoro ed offre nuove opportunità ai lavoratori disabili.

In Svezia e nella **Repubblica Ceca**, i dipendenti bancari possono richiedere un orario di lavoro "individuale" in base ad un contratto tra banca e lavoratore stabilito sulla base di alcuni criteri fondamentali. È una scelta volontaria che consente una grande flessibilità ricorrendo a soluzioni individuali per migliorare l'organizzazione e l'efficienza del lavoro. In Svezia esiste una forma alternativa di flessibilità, l'orario "riprogrammato", durante il quale il dipendente svolge il normale orario – non eccedente le 38,5 ore settimanali – e può scegliere di effettuare ore supplementari di lavoro anche nei fine settimana, nei giorni festivi e negli altri giorni in cui la banca è chiusa. Per attuare questa opzione, si devono siglare due accordi: uno tra la banca e il sindacato, l'altro tra la banca e il dipendente. L'orario riprogrammato dà al lavoratore il diritto a vari tipi di compensazione, sotto forma di retribuzione o di giorni di permesso retribuito. In qualsiasi momento, il lavoratore può decidere di tornare all'orario precedente. Le banche svedesi offrono anche l'opzione del telelavoro, che si applica quando il dipendente lavora – o regolarmente o almeno 1 giorno alla settimana – da casa o da una postazione diversa da quella normalmente usata come posto di lavoro, osservando sempre il normale orario di lavoro settimanale.

In Portogallo, il contratto collettivo di lavoro offre la possibilità di uno schema di orario alternativo, con una flessibilità tra le 8 e le 21 da lunedì a venerdì. Il contratto consente un "sistema di turni" per i lavoratori

dei centri di elaborazione dati, che potranno lavorare anche di domenica, se necessario, per soddisfare le richieste della clientela.

In Spagna, i lavoratori possono scegliere tra tre formule di orario alternativo. Possono optare per l'orario flessibile, per l'orario continuato dalla 8 alle 18 da lunedì a venerdì con una pausa di un'ora per il pranzo, o ancora per una forma mista tra l'orario tradizionale e quello flessibile. Le ore supplementari sono sempre pagate. Il sistema di accordi individuali (Patto), rinnovabili anno per anno, che prevedono un aumento dello stipendio a fronte della disponibilità a restare sul posto di lavoro oltre l'orario previsto, ha però soppiantato nei fatti – nel settore delle banche commerciali che, ricordiamo, ha il 76% del personale inquadrato come quadro direttivo – i piani orari flessibili.

La legislazione britannica concede ai lavoratori il diritto di richiedere l'orario di lavoro part-time. Se la richiesta non viene accettata, il datore di lavoro deve spiegare il suo rifiuto con una "motivazione tecnico-produttiva". Nella realtà, succede che molti lavoratori che hanno optato per l'orario part-time, il contratto a tempo determinato, il contratto di lavoro condiviso, ecc., dichiarano di avere limitate opportunità di avanzamento di carriera a causa della loro scelta. In ragione della crescente richiesta di flessibilità da parte datoriale, le banche stanno incrementando le nuove assunzioni con contratti flessibili in cui si stabilisce che le ore lavorative possono essere prestate in qualsiasi momento, ad esempio tra le 8 e le 20, da lunedì a sabato. È difficile che i lavoratori che accettano queste "clausole di flessibilità" facciano resistenza a lavorare i fine settimana, la sera o durante i giorni festivi infrasettimanali, con il rischio di innescare delle situazioni di vero disagio per chi ha, ad esempio, problemi personali o familiari.

LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

Un elemento di primaria importanza di que-

sta analisi comparativa transnazionale è rappresentato dagli incentivi e dalle iniziative di promozione della formazione professionale. Il quadro non è tuttavia completo, poiché solo alcuni dei paesi partecipanti al progetto hanno inviato i loro dati su questo argomento. **In Italia**, il contratto collettivo stabilisce che le aziende debbano promuovere corsi di aggiornamento per il personale. I corsi sono di due tipi: il primo è un pacchetto formativo non inferiore alle 24 ore annuali, da svolgersi durante il normale orario di lavoro; il secondo è un ulteriore pacchetto di 26 ore annuali. Per seguire i corsi formativi, i dipendenti possono utilizzare 8 ore del normale orario di lavoro, ma le restanti 18 ore vanno effettuate al di fuori dell'orario di lavoro. L'azienda si incontra con il sindacato annualmente per discutere i programmi, i criteri, gli obiettivi, gli orari e le modalità dei corsi. Nel caso di innovazioni tecnologiche o ristrutturazioni aziendali, spesso l'azienda organizza corsi di riqualificazione per il personale interessato. Inoltre, i quadri direttivi possono decidere liberamente di frequentare altri corsi organizzati dalla banca durante il normale orario di lavoro.

A Cipro, ogni banca ha un centro di formazione interno che offre ai quadri direttivi una formazione specifica e, in certi casi, anche altri tipi di formazione, quali la formazione lavoro, la formazione esterna, la formazione con tutore, ecc. La formazione offerta dalle banche non soddisfa il sindacato cipriota, in quanto mirata esclusivamente all'acquisizione della professionalità richiesta per svolgere specifiche mansioni. Il sindacato ritiene, invece, che ogni quadro direttivo debba avere – alla pari del resto del personale – un suo piano di sviluppo individuale, concordato con la banca e finalizzato sia ad aiutare il lavoratore a mantenere il suo lavoro, sia a migliorare la produttività della banca.

A Malta, le banche hanno creato dei centri di formazione professionale, in grado di fornire al personale una formazione di alto li-

vello. Talvolta, sono i capi dipartimento ad organizzare autonomamente corsi e seminari, ritenendolo un modo efficace per creare un'atmosfera di lavoro più armoniosa. Tali corsi sono per lo più incentrati sullo sviluppo personale e di gruppo. Molte banche maltesi rimborsano le spese sostenute dai dipendenti per i corsi di aggiornamento. Se la formazione si è svolta presso l'Istituto dei servizi finanziari, le spese sono rimborsate al 100%, mentre il rimborso scende al 75% per i corsi tenuti da altre istituzioni. Il rimborso dipende anche dalla ricaduta che l'aggiornamento professionale del dipendente può avere sul suo lavoro.

In Portogallo, il contratto collettivo del settore bancario e le recenti leggi sul lavoro richiedono alle banche di provvedere all'aggiornamento dei loro dipendenti. L'*Instituto de Formação Bancária* (Ente di formazione professionale del settore bancario) è nato per offrire corsi di formazione per tutti i livelli professionali, a conclusione dei quali è in grado di fornire eccellenti qualifiche professionali. Anche i sindacati dei bancari promuovono la formazione del personale professionale e direttivo, specialmente su argomenti riguardanti il contratto collettivo di lavoro, i diritti sindacali dei lavoratori e altre aree specifiche di grande importanza per l'attività professionale dei dipendenti.

Fino alla fine degli anni '80, nel settore bancario del **Regno Unito** la qualifica professionale riconosciuta era l'ACIB (l'equivalente dell'Albo dei promotori finanziari italiani). Con la liberalizzazione a seguito della riforma che ha introdotto la Bancassurance (possibilità di svolgere nella stessa società attività bancaria, assicurativa e finanziaria in generale), l'importanza di ACIB è diminuita, in conseguenza del sistema di qualifiche professionali regolamentate che sono diventate uno strumento chiave per l'avanzamento di carriera dei quadri bancari. Sono qualifiche standard per tutti i settori produttivi e consentono ai quadri di promuovere e vendere prodotti quali prestiti e mutui, piani assicurativi e pensionistici. Ai quadri ed agli impiegati delle aree professionali nelle imprese strumentali ed in altre funzioni amministrative, di solito non vengono richieste queste particolari qualifiche.

QUADRI DIRETTIVI E SINDACATI

Il questionario rivolto ai quadri direttivi mostra un atteggiamento relativamente positivo nei confronti del lavoro e del posto di lavoro. I quadri sono in egual modo soddisfatti dei loro rapporti con i sindacati, anche se rimarcano il bisogno di miglioramenti nell'ambito della comunicazione e dell'informazione dell'attività sindacale. Non hanno paura del futuro e delle fusioni internazionali nel settore bancario e sono anche disponibili a lavorare all'estero, sulla base di una retribuzione adeguata.

Il questionario rivolto ai rappresentanti sindacali mostra un atteggiamento relativamente positivo nei confronti dei problemi dei quadri. Il rapporto tra rappresentanti sindacali e quadri potrebbe essere migliorato dedicando più tempo alle problematiche dei

quadri, soprattutto attraverso la comunicazione personalizzata.

L'analisi mostra che i rapporti tra quadri e rappresentanti sindacali sono – in linea di massima – positivi, ma, al contempo, indica che c'è un bisogno diffuso di miglioramenti, non solo per quanto concerne più tempo a disposizione per i problemi dei lavoratori, ma soprattutto nel campo della comunicazione e dell'informazione. I quadri non si sentono sottovalutati, ma ritengono di avere un lavoro stressante. Vorrebbero avere un maggior riconoscimento soprattutto da parte della dirigenza e retribuzioni più in linea con le loro prestazioni professionali. Sono soddisfatti dei rapporti con gli altri quadri direttivi, con i loro collaboratori e con la clientela della banca. Si sentono tutelati dai sindacati, ma vorrebbero ricevere maggiore comunicazione e informazione. Sono disposti a lavorare all'estero in cambio di retribuzioni più elevate, ma sono frenati dai problemi personali e familiari. Non temono per il loro futuro nel settore bancario e non si sentono, quindi, molto preoccupati dai processi di fusione tra i grandi gruppi bancari. In conclusione, mostrano di avere un atteggiamento decisamente favorevole all'Unione Europea. I rappresentanti sindacali non dovrebbero porre ostacoli al dinamismo dei quadri. Alla luce delle risposte del questionario, essi dovrebbero adottare un approccio più diretto e personalizzato, che sarebbe apprezzato dai quadri in misura maggiore a quanto pensano i sindacalisti stessi. Considerato che i quadri sono individui generalmente giovani, attivi, mobili, proiettati verso l'alto e dinamici, l'approccio dovrebbe essere franco e aperto ed andare al cuore del problema. Anche la comunicazione merita grande attenzione: i quadri preferiscono la comunicazione personalizzata e diretta rispetto a quella più tradizionale e collettiva (Internet, pubblicazioni sindacali, iniziative sulla stampa). Per rispondere alle attese dei quadri, i rappresentanti sindacali devono approfondire l'argomento della comunicazione, dal punto di vista sia teorico sia pratico. È, infatti, di fondamentale importanza sapere con chi si sta comunicando, chi è colui che riceve il messaggio. Una volta stabiliti questi elementi, si può iniziare a lavorare per individuare le tecniche migliori mirate a rendere più efficace la comunicazione.

CONCLUSIONI

Da quanto emerso dall'analisi del progetto Competence, la situazione dei vari paesi risulta molto differenziata, specialmente per quanto riguarda la rappresentatività legale e, di conseguenza, la capacità negoziale verso tutte le parti sociali. La strada verso un'integrazione auspicata dalla Comunità Europea per permettere la libera circolazione della forza lavoro, resta ancora lunga. Le differenze riscontrate non si limitano al salario, ma investono anche tutele primarie quali la salvaguardia del posto di lavoro, l'orario e i trasferimenti. In questo momento, però, lo scenario sembra quello di un'integrazione sempre più stretta fra banche di diversi paesi, e qualche fusione è prevista a breve in Italia.

Le strade da percorrere per armonizzare sempre più le condizioni lavorative dei quadri sono due: la prima è quella di procedere per via legislativa, utilizzando delle norme quadro della Comunità, da recepire nella normativa di ogni singolo paese; la seconda è, invece, quella contrattuale, da attuarsi nel gruppo bancario, oppure a livello aziendale, con accordi ad hoc fra datori di lavoro e delegazioni delle rappresentanze nazionali, utilizzando o coinvolgendo i CAE, come enti riconosciuti dalla Comunità Europea.

La difficoltà obiettiva di arrivare in tempi brevi alla prima soluzione, quella di una armonizzazione legislativa, presenta notevoli ostacoli, soprattutto per il riconoscimento giuridico delle organizzazioni sindacali, che nei paesi nordici vengono considerate come consulenti del lavoro e, quindi, gli accordi hanno valore solo sericonosciuti dalle parti. Manca del tutto l'obbligo per il datore di lavoro a contrattare con le OO.SS. anziché con i singoli lavoratori, cosa che invece è presente in larga misura nei paesi mediterranei. La velocità con la quale si sta modificando il sistema bancario europeo (trasformazioni, fusioni, accordi di collaborazione ecc.), insieme all'allargamento della Comunità Europea ad est sta portando invece alla seconda soluzione, quella degli accordi all'interno del singolo gruppo bancario, che introduce squilibri anche notevoli, ma è più rapida e permette di decidere rapidamente andando al cuore dei problemi con soluzioni ad hoc.

Anche qui emergono dei problemi, specie sul diritto a rappresentare i lavoratori del settore (ad esempio il ruolo dei CAE, che non sono organizzazioni sindacali, ma ne assumono talvolta il ruolo). Il CAE può – per la legge di molti paesi – stabilire degli accordi quadro con indirizzi comuni, ma i contratti devono essere stipulati e ratificati all'interno di ogni singolo paese, in conformità alle norme esistenti. Tutto questo comporta problemi che stanno già investendo il nostro paese, dopo il cambiamento registrato l'anno scorso nella politica della Banca d'Italia riguardo agli investitori esteri nel mercato bancario domestico.

Nel prossimo CCNL, bisognerà ripensare il ruolo complessivo delle rappresentanze aziendali, prevedendo, oltre ai coordinamenti nazionali, anche forme associative internazionali, che abbiano – almeno in parte – una legittimità a negoziare accordi quadro. Al delicato equilibrio, trovato nell'ultimo CCNL, fra la rappresentanza aziendale e quella di gruppo (nell'ambito nazionale) bisognerà affiancare quella di tali rapporti in una realtà transazionale. Il problema principale non sta nelle retribuzioni, perché le politiche fiscali dei singoli paesi ed il costo della vita non rendono necessaria un'immediata armonizzazione, quanto nelle politiche di organizzazione del lavoro, perché sta sempre più prendendo piede il fenomeno di trasferire le lavorazioni a basso valore aggiunto nei paesi dell'Est, a costo unitario più basso (vedi il caso Unicredit). Questo fenomeno rischia di trasformarsi in un'emorragia di posti di lavoro in Italia, dove il cuneo fiscale e contributivo presenta valori elevati.

Sta prendendo sempre più piede il trasferimento di lavorazioni a basso valore aggiunto all'Est, che rischia di provocare un'emorragia di posti di lavoro in Italia

Come investire nel cambiamento sociale

Focus



Christian, 13 anni, in una favela brasiliana: per la prima volta davanti al computer; nella pagina accanto, un progetto di erogazione di acqua a Hyderabad in India

Le idee e l'impegno degli imprenditori sociali sono la vera cinghia di trasmissione del cambiamento. Parola di Drayton, fondatore di Ashoka

di Bill Drayton*

Fu un'ispirazione onirica che indusse il giovane consulente Rodrigo Baggio a combinare due passioni, computer e attività sociale. Una notte del 1993 sognò alcuni ragazzi poveri che discutevano dei loro problemi di fronte al computer e decise di lanciare la campagna Computer For All, chiedendo alle imprese di donare i computer usati alle zone più povere della sua città, Rio de Janeiro.

Inizialmente l'idea suscitò resistenze: «Molti pensavano che fosse del tutto folle perché i poveri hanno bisogno di cibo e non di computer... Eppure nelle aree urbane le persone non muoiono di fame ma per la mancanza di opportunità», dichiara Baggio. Nelle favelas la reazione fu ben diversa: alla prima scuola di informatica del distretto di Santa Marta si iscrissero più di 300 ragazzi in due giorni e 70 volontari offrirono collaborazione. Il sogno si rivelò contagioso: in dieci giorni sorsero nuove scuo-

le in altre nove favelas di Rio e arrivarono richieste da altre regioni. Oggi l'organizzazione di Baggio è presente in 37 città brasiliane e in altri dieci paesi; ovunque contribuisce a colmare il «divario digitale» tra ricchi e poveri. Rodrigo Baggio è un imprenditore sociale: sfrutta le risorse della società e applica le sue doti imprenditoriali a favore del miglioramento sociale. Il cambiamento che promuove dilaga fra la popolazione e fa emergere modelli locali che favoriscono a loro volta il cambiamento.

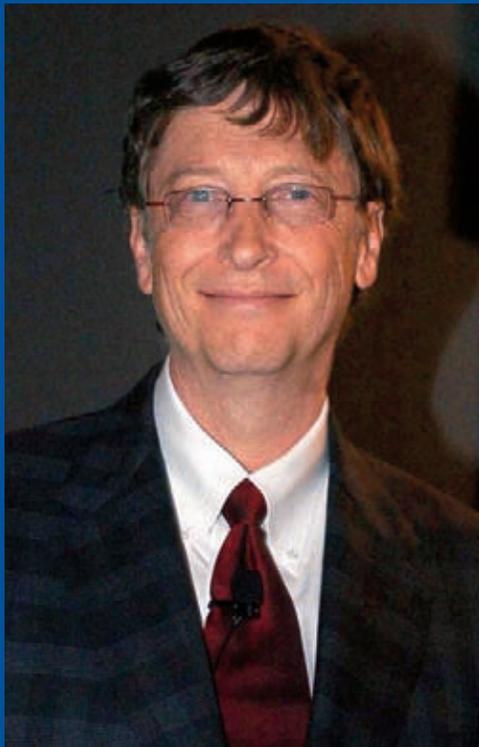
Filantropi: dal petrolio al computer

di Martin Hood

La filantropia moderna si è sviluppata con la rivoluzione industriale. Grazie ai fondi fiduciari creati alla fine del '900 da Carnegie, Wellcome, Rockefeller, Rowntree e altri, la straordinaria ricchezza generata dalla grande impresa è stata reinvestita nella comunità. Le cause sostenute dai filantropi d'eccellenza sono probabilmente cambiate, ma tutti concordano ormai nell'affermare che la filantropia è ben altro rispetto alla semplice beneficenza.

«La migliore filantropia è costantemente alla ricerca delle finalità e delle cause nel tentativo di risolvere i problemi alla radice», scriveva il magnate petrolifero John D. Rockefeller, intuendo in anticipo l'esigenza di una maggiore efficacia e sistematicità nelle donazioni da parte di molti filantropi a lui contemporanei. Anche il barone dell'acciaio Andrew Carnegie mirava al massimo impatto e, pensando alle «scale sulle quali chi aspira può salire», finanziò biblioteche, parchi, sale per concerti, musei e piscine.

Negli ultimi decenni le rivoluzioni economiche hanno prodotto nuovi filantropi come **Bill Gates (nella foto accanto)**, che ha finanziato la Bill & Melinda Gates Foundation con più di 29 miliardi di dollari del suo patrimonio personale. Tuttavia, l'efficienza e l'impatto delle loro iniziative non sono meno importanti di quanto non lo fossero per i loro predecessori del '900. Questo perché le risorse filantropiche sono limitate, malgrado la generosità di tante persone benestanti. Negli Stati Uniti, ad esempio, il totale delle donazioni non governative da società, individui, fondazioni e lasciti nel 2004 non superava il controvalore di quaranta giorni di spese del governo. Anche i patrimoni personali più ingenti e i più ricchi fondi fiduciari scompaiono di fronte ai mezzi finanziari dei governi e delle grandi imprese. Fortunatamente la filantropia ha individuato nuovi modi per sfruttare al meglio le risorse scarse, molti presi in prestito dal mondo dell'imprenditoria. Gli investitori sociali e i benefattori cercano di applicare le moderne tecniche di finanziamento ai progetti sociali, mentre gli imprenditori sociali creano progetti di interesse per gli investitori sociali e per i benefattori. Resta da vedere se, con il tempo, i nuovi criteri si concretizzeranno in una nuova economia filantropica. Ma i filantropi dispongono ora di più mezzi per lasciare il proprio segno nel mondo.



Imprenditoria sociale

Fu un'ispirazione onirica che indusse il giovane consulente Rodrigo Baggio a combinare due passioni, computer e attività sociale. Una notte del 1993 sognò alcuni ragazzi poveri che discutevano dei loro problemi di fronte al compu-

ter e decise di lanciare la campagna Computer For All, chiedendo alle imprese di donare i computer usati alle zone più povere della sua città, Rio de Janeiro.

Inizialmente l'idea suscitò resistenze: «Molti pensavano che fosse del tutto folle perché i po-

veri hanno bisogno di cibo e non di computer... Eppure nelle aree urbane le persone non muoiono di fame ma per la mancanza di opportunità», dichiara Baggio. Nelle favelas la reazione fu ben diversa: alla prima scuola di informatica del distretto di San-

ta Marta si iscrissero più di 300 ragazzi in due giorni e 70 volontari offrirono collaborazione. Il sogno si rivelò contagioso: in dieci giorni sorsero nuove scuole in altre nove favelas di Rio e arrivarono richieste da altre regioni. Oggi l'organizzazione di Baggio è presente in 37 città brasiliane e in altri dieci paesi; ovunque contribuisce a colmare il «divario digitale» tra ricchi e poveri. Rodrigo Baggio è un imprenditore sociale: sfrutta le risorse della società e applica le sue doti imprenditoriali a favore del miglioramento sociale. Il cambiamento che promuove dilaga fra la popolazione e fa emergere modelli locali che favoriscono a loro volta il cambiamento.

Collaborare con le imprese

Ashoka sta cercando di realizzare questa missione investendo nelle imprese sociali più efficienti con una strategia collaudata: da 25 anni individua le idee migliori e gli imprenditori pronti a lanciarle, fornisce loro modesti supporti finanziari e i contatti che permettono di avviare le attività e ne garantisce il supporto a lungo termine.

L'investimento necessario per attivare l'iniziativa di un imprenditore di qualità è sorprendentemente modesto: mediamente Ashoka offre 12.000 dollari all'anno per tre anni e questo investimento è sufficiente per lanciare una grande idea di cambiamento, la carriera dell'imprenditore e l'istituzione necessaria a sostenere entrambi. L'imprenditore, inoltre, recluta attivamente



* Bill Drayton, presidente e direttore generale di Ashoka, l'organizzazione internazionale che investe sugli imprenditori sociali, finanziandone le idee. Gli articoli e le immagini di queste pagine sono tratti da *Wealth Management*, la rivista trimestrale di UBS Italia

altre persone con le sue stesse idee e il successo dell'impresa incoraggia altre idee. Gli Ashoka Fellows operano oggi in ogni continente. In India un Fellow ha istituito un servizio di assistenza telefonica per aiutare più di tre milioni di bambini abbandonati e of-

12.000 dollari all'anno, per tre anni, bastano per lanciare qualsiasi grande idea di cambiamento, il progetto dell'imprenditore e un'istituzione

fruire cure mediche, educazione, accoglienza e protezione. In Canada, un Fellow aiuta i genitori anziani preoccupati per il futuro dei figli disabili dopo la loro morte. Le più importanti iniziative di imprenditorialità sociale iniziano quasi sempre localmente per poi espandersi a livello nazionale o globale.

La fase successiva consiste nell'individuare strutture che consentano alle imprese di collaborare più efficientemente con gli imprenditori sociali. Il programma Social Investing Venture di Ashoka nasce con l'intento di aiutare gli imprenditori sociali a sollecitare il cambiamento nella finanza sociale. Questo nuovo settore, analogamente a quello della finanza tradizionale dal quale sono scaturiti sia gli investitori di capitali ad altissimo rischio sia le società di credito ipotecario, è destinato a creare nuove forme di finanziamento. A un sedicenne che ha bisogno di 900 dollari per avviare un servizio di insegnamento privato serve senz'altro un'istituzione diversa da quella su cui si appoggierebbe un imprenditore sociale adulto. Il nuovo settore della finanza sociale trarrà enormi benefici dalla fine della separazione tra impresa e società durata ben tre secoli. Sorgeranno molte iniziative ibride che uniranno attività imprenditoriali e sociali e creeranno grandi e vantaggiose opportunità di finanziamento. Le istituzioni finanziarie a fini di lucro potrebbero rivestire un ruolo importante di intermediazione fra la domanda e l'offerta dell'investimento sociale.

La rapida crescita e la maggiore complessità del terzo settore genererà miriadi di nuove imprese sociali. Gli investitori vorranno approfittarne? Si direbbe di sì, visti i miliardi confluire nei fondi di investimento socialmente responsabili, ma la conformazione della futura finanza sociale è ancora ignota. Faranno la differenza persone come Rodrigo Baggio, che si concedono la libertà di perseguire la propria visione del mondo.

Idee per dar futuro ai bambini

Ecco come una fondazione bancaria, Ubs Optimus Foundation, sostiene i progetti che promuovono il benessere dei bambini e la ricerca medica

di Anita Merkt

Christoph Schmocker regala una miriade di buone idee a chiunque desideri adoperarsi in favore dei poveri e degli ammalati. Schmocker ha 43 anni e ha lavorato a lungo nelle organizzazioni umanitarie. Prima di approdare in Ubs è stato per cinque anni amministratore di *Terre des Hommes*, un'organizzazione che opera in difesa dei diritti dell'infanzia. Da settembre 2001 dirige Ubs Optimus Foundation, costituita nel 1999 per sovvenzionare selezionati progetti umanitari. I costi di gestione della fondazione sono sostenuti dalla banca e anche per questo i donatori possono contare su un impiego efficiente del loro contributo. Ubs Optimus Foundation è già entrata nella rosa delle dieci più importanti istituzioni svizzere di assegnazione fondi e solo nell'ultimo anno ha sostenuto 39 progetti nel mondo. Schmocker l'ha completamente riorganizzata ingaggiando esperti e formulando una chiara politica di distribuzione delle risorse e la mission: i bambini e i ragazzi del mondo devono avere

un'istruzione e cure mediche adeguate, crescere liberi dalla violenza e dallo sfruttamento sessuale. In prima istanza, le organizzazioni umanitarie o le istituzioni scientifiche in cerca di sovvenzioni presentano alla fondazione una descrizione del loro progetto. Se esso è ritenuto valido, la fondazione

richiede dettagliate informazioni. I progetti sono sottoposti a severi criteri di selezione: devono soddisfare requisiti di innovazione, di continuità e di probabilità di successo. La valutazione dei progetti è affidata a esperti esterni, mentre ai collaboratori della fondazione spetta il compito di visitare i paesi interessati dal progetto.

Una radio a tutela dell'identità culturale

Boia Efraime jr. cura diversi progetti dedicati all'istruzione e alla lotta contro l'abuso sessuale dei bambini. Originario del Mozambico, ha lavorato sia nel paese afri-

cano, sia in Germania come insegnante e psicoterapeuta di bambini traumatizzati. L'esperienza acquisita gli consente di valutare efficacemente i progetti presentati dalle organizzazioni umanitarie e seguirne, se approvati, la realizzazione.

Efraime non cerca solo di garantire ai bambini un'istruzione di base, ma di preservare la loro identità culturale. Infatti, ha sperimentato in prima persona quanto possano essere lontani dalla realtà dei bambini molti dei programmi didattici dei sistemi scolastici nei paesi in via di sviluppo. «I ragazzi indio fanno lezione in spagnolo e vengono educati alla cultura dei bianchi. Il messaggio subliminale che ricevono è che la loro cultura sia insignificante», sostiene Efraime. Un progetto educativo in grado invece di rafforzare l'identità culturale dei bambini è Radio Scuola della Asociación Pukllasunchis in Perù: l'emittente scolastica insegna ai bambini in lingua quechua e fornisce loro il materiale didattico necessario. Accanto alle consuete materie, l'insegnamento tratta anche gli argomenti di rilievo per la comunità indigena, come le attività legate all'agricoltura o alle foreste. Per proteggere i bambini dalla violenza e dagli abusi sessuali, Ubs Optimus Foundation sostiene molti centri di difesa dei diritti all'infanzia che offrono un rifugio alle giovani vittime e le aiutano a elaborare le esperienze traumatiche vissute.

Un'amaca contro la malaria

«Non vogliamo che la ricerca sia relegata nei laboratori. I metodi di prevenzione o di cura delle malattie devono trovare applicazione sul campo, anche in condizioni difficili, e devono essere accessibili a molte persone», puntualizza la biologa epidemiologa Susanna Hausmann-Muela, preposta alla valutazione dei progetti di ricerca medica presentati a Ubs Optimus Foundation. Per essere meritevoli di sovvenzione, i progetti devono affrontare la ricerca in modo innovativo, avere buone prospettive di successo, innescare cambia menti duraturi e essere gestiti da specialisti esperti.

Secondo Hausmann-Muela il 90% dei fondi mondiali disponibili viene speso per la ricerca contro il cancro e l'Alzheimer, malattie che hanno un'incidenza solo del 10%



sulla salute della popolazione del pianeta, mentre quelli impiegati per combattere e curare le malattie endemiche dei paesi in via di sviluppo sono pochi: milioni di bambini continuano ogni anno a morire di diarrea, di polmonite, di malaria e di morbillo.

Hausmann-Muela ha operato per anni in Tanzania e in Mozambico come esperta di febbri malariche e valuta le richieste di sovvenzione degli istituti di ricerca attribuendo importanza soprattutto all'applicabilità dei metodi di prevenzione e di cura lì dove servono. Un progetto innovativo di ricerca è, ad esempio, quello in atto contro la malaria in Vietnam. L'istituzione belga Prince Leopold Institute of Tropical Medicine sta sperimentando l'efficacia di alcune amache impregnate di sostanze insettifughe, collaborando con i ricercatori vietnamiti e procedendo sul posto alla formazione scientifica degli studenti. «Desideriamo potenziare la ricerca nei paesi del Sud del mondo», dichiara Hausmann-Muela. Nei progetti di ricerca finanziati da Ubs Optimus Foundation lavorano dottorandi africani, asiatici e latino americani. La sovvenzione dei progetti selezionati dura dai tre ai cinque anni e va dai 100.000 ai 300.000 franchi svizzeri. La decisione di finanziamento e di proroga annuale spetta al Consiglio della fondazione, costituito da professionisti esterni e da membri del management di Ubs. «La durata della sovvenzione è limitata perché vogliamo che i progetti reggano quanto

prima con le proprie gambe», spiega Christoph Schmocker. Le organizzazioni umanitarie sono incentivate a trovare fonti di finanziamento alternative.

Lo sport per la pace in Medio Oriente

Da quattro generazioni i bambini del Medio Oriente crescono in un ambiente profondamente influenzato dall'odio e dalla violenza, da pregiudizi e conflitti irrisolti. Ai bambini israeliani e palestinesi manca la possibilità di movimento in spazi nei quali possano conoscersi e apprendere forme pacifiche di risoluzione dei conflitti. Il progetto Twinned Peace Sport School mira ad abolire i pregiudizi reciproci e ad avvicinare i bambini israeliani e palestinesi attraverso lo sport. Due scuole, una in Israele e una in Palestina, trovano regolari occasioni di incontro tra i loro studenti e le famiglie. Sotto la guida dell'istituto Peres Center for Peace e del centro palestinese Abu Assukar Center for Peace and Dialogue, le scuole organizzano almeno una volta al mese una gita o un evento sportivo comune.

Lo sport rappresenta un ottimo strumento per trasmettere valori come la disciplina, il fair play, il lavoro di squadra e il rispetto e consente così di avvicinare i bambini israeliani e palestinesi. I ragazzi che partecipano al progetto hanno anche la possibilità di prendere parte ai tornei di calcio internazionali in delegazioni giovanili israelo-palestinesi.



Boia Efraime jr., Christoph Schmocker e Susanne-Hausmann-Muela sono i tre responsabili di selezionare e implementare le iniziative di UBS Optimus Foundation. Posano dietro a un banco rosso, simbolo dell'attenzione della fondazione all'istruzione dei bambini di tutto il mondo

Pensioni: fuga anticipata

In Italia e in Europa, le ventilate riforme del sistema pensionistico stanno provocando una corsa al prepensionamento. All'Inps le richieste sono cresciute del 10%, nei primi nove mesi dell'anno

Non passa giorno senza che sui giornali vengano formulate nuove ipotesi sulla riforma del Sistema Pensionistico. Una situazione di incertezza che ha generato una corsa al pensionamento anticipato. La situazione in Italia ed in Europa. L'unica certezza sta nel fatto che la situazione italiana sia oggi una delle più favorevoli in Europa. Solo Francia e Belgio offrono al lavoratore maggiori possibilità di anticipare l'età di pensionamento.

A ciò si aggiunga che nonostante i vari tentativi effettuati in questi anni, il sistema della Previdenza Complementare non è ancora decollato.

Il nodo principale per quanto riguarda la si-



tuazione a breve termine è costituito dal cosiddetto "scalone" previdenziale. Infatti se non verranno apportate modifiche all'attuale normativa, il 1° gennaio 2008 l'età pensionabile salirà repentinamente dai 57 ai 60 anni. Il problema è quindi legato alla necessità di rendere più graduale tale passaggio senza peraltro impattare sulle casse dell'INPS.

I segnali di timore nei confronti di una riforma pensionistica ben più radicale stanno portando i lavoratori che rientrano già nel di-

ETÀ EFFETTIVA DI PENSIONAMENTO IN EUROPA

Elaborazione CASSP - Novembre 2006

| Nazione | Età pensionamento | | Età effettiva pensionamento | | Pensionamento anticipato |
|-------------|-------------------|-------|-----------------------------|-------|--------------------------|
| | uomini | donne | uomini | donne | |
| Irlanda | 65 | 65 | 63,2 | 63,1 | no |
| Regno Unito | 65 | 60 | 63,1 | 62,1 | no |
| Danimarca | 65 | 65 | 62,2 | 61,9 | no |
| Portogallo | 65 | 65 | 62 | 62 | 55 |
| Finlandia | 65 | 65 | 61,6 | 61,6 | 60 |
| Grecia | 65 | 65 | 61,2 | 59,6 | 60 |
| Olanda | 65 | 65 | 61,1 | 60,9 | no |
| Germania | 65 | 65 | 60,9 | 60,7 | 60 |
| Spagna | 65 | 65 | 60,7 | 60,6 | 60 |
| Italia | 65 | 60 | 59 | 59 | no |
| Francia | 60 | 60 | 58,2 | 58,1 | no |
| Belgio | 65 | 62 | 57,8 | 57 | 60 |

Fonte: Eurostat - INPS

ritto previsto dall'attuale normativa, ad una fuga anticipata e molto spesso irrazionale. Infatti, nei primi nove mesi del 2006 sono arrivate all'Inps 182.952 domande di pensione di anzianità con un aumento del 10,5% rispetto allo stesso periodo del 2005. Secondo i dati forniti dall'Istituto Nazionale di Previdenza, sono in aumento anche le uscite dal lavoro per vecchiaia con 247.574 richieste e un incremento sui primi nove me-

si del 2005 del 12,5%. Da segnalare che è la prima volta dopo diversi anni che le pensioni di vecchiaia crescono più di quelle di anzianità.

Il vero parametro di riferimento è però fornito dall'età effettiva in cui il lavoratore lascia la propria attività. In questo caso l'Italia con i suoi 59 anni medi si discosta sensibilmente da grandi paesi come Germania (61 anni) o Regno Unito (63 anni).

FINANZIARIA 2007

I sindacati uniti propongono un emendamento per estendere alle banche la riduzione del cuneo fiscale

I segretari generali Dircredito, Fabi, Falcri, Fiba/Cisl, Fisac/Cgil, Sinfub, Ugl Credito e Uilca/Uil ritengono "immotivata" la decisione assunta dal Governo nella legge finanziaria 2007 che esclude le aziende di credito ed assicurative dai benefici derivanti dalla riduzione del cuneo fiscale. Il settore bancario ed assicurativo - informa una nota congiunta - nell'ultimo decennio ha superato gli assetti oligopolistici e la proprietà pubblica, realizzando un complessivo riequilibrio competitivo con risultati di eccellenza economica, reddituale, patrimoniale nel mercato monetario e finanziario europeo ormai compiutamente concorrenziale ed integrato. Gli effetti occupazionali nell'ultimo decennio sono stati dirompenti: una riduzione di 24.000 lavoratori, pari al 6,58% dell'occupazione totale.

Per queste ragioni, in coerenza con la finalizzazione allo sviluppo della manovra sul cuneo fiscale, i segretari generali propongono di emendare la legge finanziaria riconoscendo, selettivamente, gli effetti della riduzione del cuneo fiscale alle aziende di credito e di assicurazione che trasformeranno, su base annua, il 90% delle tipologie di rapporti di lavoro a tempo determinato in scadenza in rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Riscossione Spa: ecco i "buoni propositi" delle controparti

Entro la fine di quest'anno verrà presentato il piano di ristrutturazione azionaria dell'Ente. Fra le ipotesi alla studio la costituzione di una società unica con dipartimenti regionali e un solo sistema informatico dal 2008

Le Segreterie Nazionali delle OO.SS. del settore della riscossione hanno incontrato l'Amministratore Delegato di Riscossione SpA, dott. Attilio Befera, per dare il via ad una serie di confronti sulle principali problematiche conseguenti all'acquisizione delle società concessionarie da parte della società pubblica controllata da Agenzia delle Entrate ed INPS. Il tema dell'area contrattuale di riferimento è stato trattato in apertura di incontro; a fronte della precisa rivendicazione, da parte delle OO.SS., di un contratto che prosegua nel corso della tradizione Ascotributi con riferimenti sia in termini di contenuti che di tempi e modalità di rinnovo al contratto creditizio, si è registrata una chiara disponibilità di Riscossione SpA a proseguire con le consuete modalità ed a continuare nella già impostata pratica di rinnovo del CCNL per i lavoratori "esattoriali" sulla falsariga del CCNL ABI.

realtà entro la fine del 2008; è stato poi ribadito il ruolo essenziale di gestione ed interscambio dei dati del CNC come struttura indispensabile nella gestione dei ruoli e di Sogei come società di produzione e sviluppo del software. In merito alle preoccupazioni derivanti dal riconoscimento di agevolazioni creditizie solo fino alla fine del corrente anno per i lavoratori di alcune concessioni, Riscossione SpA ha dichiarato di avere ottenuto la garanzia del loro mantenimento fino alla definizione - tramite gara d'appalto il cui capitolato sarà preventivamente sottoposto alle OO.SS. - di uniche condizioni per tutti i dipendenti. L'assistenza sanitaria integrativa sarà anch'essa oggetto di armonizzazione; a tal fine, le OO.SS. hanno richiesto di esplorare la possibilità della costituzione di una Cassa Mutua Aziendale, alla luce del significativo numero dei potenziali aderenti. È stata, inoltre, concordata la ripresa dei la-



però, non sono rispettati ed applicati. Rispetto a queste situazioni, il dott. Befera ha rappresentato gli attuali problemi di governance, consistenti nel lavoro ancora da fare per individuare le professionalità necessarie a guidare le società, e nei tempi ancora necessari all'approvazione dello stato patrimoniale delle stesse società al 30 settembre, data della loro acquisizione da parte di Riscossione SpA. È stato assicurato che, a partire dal 20 novembre, in ogni società saranno regolarmente nominati il Consiglio di Amministratore ed i Consiglieri Delegati che ne assumeranno la responsabilità; da quella data è iniziato il reale controllo e condizionamento della holding operativa ed è possibile, di conseguenza,

definire comportamenti omogenei nei confronti dei lavoratori.

Con riferimento all'intera problematica affrontata, occorrerà verificare concretamente che i buoni propositi espressi trovino immediata e piena corrispondenza nei fatti.

Prioritario sarà, dopo avere trovato una stabile e certa definizione dell'aggancio alla struttura tabellare del contratto ABI - definendo modalità e tempistica dei rinnovi - realizzare l'armonizzazione delle 38 normative di secondo livello esistenti nel settore, con l'obiettivo di individuare una condizione contrattuale adeguata ad operatori che svolgono una funzione pubblica essenziale ed altamente professionale, evitando la logica minimalista del contenimento dei costi pura e semplice.

Le Segreterie Nazionali
Discredito - Fabi - Falcri - Fiba/Cisl -
Fisac/Cgil - Silicea - Snalec - Ugl
Credito - Uilca

ANDANTE con brio

nuove rappresentanze aziendali a Mantova

| Sindacato FABI | Banca | Unità produttiva | Dirigente |
|----------------|-----------------------|----------------------------|-------------------|
| Mantova | Banca di Roma | Mantova | Rosaria Ricaldone |
| Mantova | Banca Intesa | Castiglione delle Stiviere | Roberto Mascoli |
| Mantova | BCC di Castelgoffredo | Castelgoffredo | Noemi Imperi |

In merito alla presentazione del piano industriale, è stata confermata la data della fine dell'anno in corso per la presentazione al Consiglio di Amministrazione e, successivamente, alle OO.SS.

In questo periodo, si stanno approfondendo gli aspetti di un piano che avrà anche una visione strategica e che tenderà ad ipotizzare lo scenario al 2010, quando si definirà il destino delle quote azionarie in mano ai soggetti creditizi che controllavano il settore fino al 30 settembre u.s.

Il modello organizzativo sarà definito superando l'attuale riferimento provinciale: fra le ipotesi allo studio al momento, quelle più probabili sono la realizzazione di una società unica con dipartimenti regionali o il mantenimento della holding e la costituzione di società a livello regionale.

In risposta a precise richieste delle Segreterie Nazionali, il dott. Befera ha poi precisato che sarà adottato un unico sistema informatico che, una volta testato, sarà esteso a tutte le

vori della Commissione Nazionale per la Previdenza Complementare di settore, avviati in Ascotributi ed interrotti nella scorsa primavera, con l'obiettivo di trasformare l'attuale Fondo Pensionistico obbligatorio in una forma previdenziale che garantisca un'integrazione a tutti gli iscritti. A tal fine, si è tenuto un primo incontro l'8 novembre scorso.

Con riferimento al Fondo di Solidarietà, al fine di evitare tensioni in periferia si è convenuto altresì che eventuali ed episodiche richieste di attivazioni, che non riguardino la totalità delle società, determineranno l'apertura di un tavolo di confronto nazionale.

Le OO.SS. hanno rappresentato con forza il loro disagio nell'affrontare diverse situazioni aziendali: dove mancano ancora i riferimenti di responsabilità, dove si realizzano deprecabili tentativi di superamento o stravolgimento del CCNL, dove ancora non hanno trovato soluzione confronti sindacali avviati con i concessionari precedenti e sospesi o, infine, dove sono stati formalizzati accordi sindacali che poi,

Modernità e tradizione: ecco un esempio da seguire

La nuova sede della Fabi a Venezia, arredata coniugando tecnologia, ergonomia e buon gusto, rappresenta la sintesi giusta per rispondere alle crescenti richieste di assistenza e consulenza degli iscritti

Parva, sed apta mihi. La frase, scritta da Ludovico Ariosto sull'ingresso della sua casa, ben si adatta a descrivere la sede della FABI di Venezia, inaugurata nei giorni scorsi alla presenza di Franco Casini, Segretario Nazionale amministrativo ed organizzativo. Una sede non grande, ma funzionale e moderna, quindi perfettamente adatta a soddisfare le esigenze di lavoro degli attivissimi dirigenti della struttura lagunare. Grandi pareti di cristallo azzerano la ristrettezza di metri quadri ed amplificano lo spa-



zio, utilizzato sino all'ultimo centimetro anche grazie all'uso di tecnologicissime porte scorrevoli che si muovono come un soffio sui loro binari sospesi.

Poi, un arredamento su misura ed un'illuminazione estremamente ergonomica, fornita dalla combinazione di ampie finestrate e originali lampadari di segno sofisticato. Il tutto se-

guendo il filo conduttore delle onde del mare, che per Venezia è sempre stato la vita: onde scolpite in un pannello azzurro solcato, che ti accoglie nell'ufficio del Segretario Responsabile; altre onde increspano l'imbotti-

tura delle poltrone della sala riunioni. "Abbiamo incaricato un interiors designer", confessa Luciano Marzio, il Segretario coordinatore che governa il sindacato veneziano. "Così ci siamo assicurati un risultato che va ben oltre le capacità ed il gusto personale di noi sindacalisti. Certo, abbiamo sostenuto un costo in più..."

Sicuramente, ne valeva la pena ed i complimenti di invitati ed iscritti che hanno assistito alla breve ma intensa cerimonia di inaugurazione, hanno ripagato la FABI di Venezia delle spese e della fatica.

Ora, gli oltre 1.500 iscritti della Serenissima potranno avere a disposizione una struttura che, insieme col Centro Servizi Fabi, distante pochi passi dalla sede del sindacato, è in grado di rispondere adeguatamente ai bisogni crescenti di assistenza e consulenza.

Sintetizzando il senso della festa, che ha coronato gli sforzi di tutti, Luciano Marzio ha parlato di una ripartenza.

"Aver rivoluzionato la struttura del nostro sindacato, per noi è come partire dall'anno zero. Vogliamo ripartire con nuovi stimoli, con un nuovo spirito, con nuove idee".

"Non voglio certo rinnegare le origini della FABI e del sindacato di Venezia", ha continuato Marzio. "Le nostre radici più autentiche, anzi, sono valorizzate proprio da un metodo che vuole offrire partecipazione e spazio per chi ha nuove idee e vuole realizzarle a favore dei lavoratori. Tuttavia, noi tutti vogliamo lasciarci definitivamente alle spalle vecchie questioni e lacerazioni, sia interne sia con gli amici delle altre organizzazioni sindacali, e guardare avanti con rinnovato entusiasmo".

In linea con questa impostazione, il Comitato Direttivo Provinciale ha cooptato recentemente ben quattro nuovi membri, che rafforzano la presenza della FABI sul territorio e sui luoghi di lavoro.

Vivo apprezzamento per il lavoro svolto e per l'innovativa soluzione logistica è stato espresso da Franco Casini, nel suo indirizzo di saluto, a nome del Segretario Generale, Cristina Attuati, e della Segreteria Nazionale. Col suo tono schietto, da vero toscancaccio, Franco Casini ha subito precisato che non si trattava di parole di circostanza e di una presenza solo simbolica.

"Voglio esprimere una presenza politica ed una vicinanza forti ad un sindacato che ha di-



Francisco Casini, (terzo da sinistra) Segretario Nazionale FABI, ha inaugurato i nuovi locali. Insieme con lui, alcuni dirigenti del sindacato veneziano. Luciano Marzio, Segretario Coordinatore della FABI di Venezia. Elena Di Gregorio, Segretario generale della Fisac Cgil di Venezia.





La sede del Centro Servizi FABI. Particolari dei nuovi locali. Franco Casini, Segretario Nazionale FABI, ha molto apprezzato il lavoro del Centro Servizi FABI di Venezia. Qui è seduto con Sergio Severi, del CDC, con alcuni dirigenti ed ospiti. Dietro di lui, Carlo Franchin, già coordinatore del SAB, ora in pensione, che continua nel suo impegno. Il primo a sinistra è Tiziano Barbiero, presidente del Caaf Fabi di Venezia.

mostrato di voler imboccare con decisione la strada del rinnovamento non solo sul piano logistico, ma soprattutto sul piano etico e su quello dell'impegno istituzionale a favore dei lavoratori".

"I sacrifici e l'intenso lavoro hanno portato la FABI di Venezia ad essere perfettamente inserita nel trend di crescita della FABI regionale e nazionale e ciò rappresenta non solo un motivo di orgoglio per tutti i dirigenti locali, ma soprattutto la certezza per gli iscritti veneziani di avere al loro fianco sindacalisti motivati, forti del loro passato, decisi a raccogliere le sfide del cambiamento, nel quadro delle profonde trasformazioni e ristruttura-

zioni che attraversano il settore credito". Poi, un momento di raccoglimento e di riflessione, offerto dalla lettura di un brano del Vangelo, quindi la benedizione dei locali da parte di don Gilberto, un giovane sacerdote, che ha sottolineato la necessità per chi opera nel sociale di "agire con spirito di servizio, aiutando gli altri, soprattutto i più deboli, senza lasciarsi sedurre dai falsi idoli del potere fine a se stesso e del denaro, che deve rimanere un mezzo e mai diventare un fine". "Nel DNA della FABI c'è proprio questo", aveva già assicurato Franco Casini, rispondendo all'augurio di buon lavoro espresso da Elena Di Gregorio, Segretario Generale della

Fisac Cgil di Venezia, che ha voluto testimoniare il legame che unisce il suo sindacato alla FABI.

Gli aveva fatto eco Luciano Marzio che, proprio rifacendosi ai valori fondanti del sindacato, ha parlato della necessità di lavorare insieme per la giustizia, per la libertà, per l'autonomia dai poteri forti "ritrovando le radici più autentiche del nostro agire, senza le quali il grande albero del sindacato non può crescere né dare buoni frutti".

Brindisi con bollicine venete, il grande Prosecco, e poi tutti a tavola, per una piccola festa tra amici.

Ad majora!

Domanda

Occupata in banca da molti anni, attualmente con il grado di quadro di primo livello (QD1), per un lungo periodo ho sostituito il direttore della filiale, inquadrato anch'egli come quadro, sebbene di livello superiore al mio, (grado QD4), nei periodi di assenza per malattia, permessi e ferie, prendendo il suo posto – dopo il pensionamento – sino all'arrivo del nuovo direttore, (sempre con il grado di QD4). Le sostituzioni non si sono mai protratte per più di due o tre mesi e l'azienda, pur riconoscendomi il trattamento economico, si è sempre rifiutata di assegnarmi l'inquadramento superiore (...). Vorrei sapere se tale comportamento sia corretto o meno.

Lettera firmata

Risposta

Il quesito posto riguarda le condizioni poste dalla legge a vantaggio del lavoratore per aver diritto alla c.d. «promozione automatica», ovvero ai criteri per accedere al livello superiore in assenza di uno specifico provvedimento datoriale, ma per effetto dello svolgimento in concreto di mansioni più qualificate, il cui riconoscimento spetta ovviamente al giudice. La norma di riferimento è l'art. 2103 del cod.civ., secondo cui il lavoratore ha diritto alla promozione automatica in caso di assegnazione a mansioni superiori per un periodo superiore a tre mesi o, con riferimento alla categoria dei quadri, per un periodo fissato dal contratto collettivo che, nella specie (art. 74, CCNL ABI/2005), indica cinque mesi. Condizione per la nascita del diritto è che l'attribuzione al dipendente delle mansioni superiori avvenga su un posto vacante

Questa promozione scatta in automatico

Per i quadri,
cinque mesi di
mansioni superiori
sono il prerequisito

di Sofia Ceconi
Consulente legale Fabi nazionale

e non per sostituire un altro lavoratore. La giurisprudenza ha poi riconosciuto il diritto del lavoratore alla promozione automatica anche attraverso il cumulo di vari periodi, quando le prestazioni di mansioni superiori abbiano assunto – indipendentemente da un intento fraudolento dell'imprenditore diretto ad impedire la maturazione del diritto alla promozione – il carattere di frequenza e di sistematicità, desumibile dal numero di assegnazioni e dal tempo intercorso fra un'assegnazione e l'altra (v. da ultimo Cass., 22 giugno 2006, n. 14466). Per valutare concretamente il diritto della lavoratrice all'inquadramento superiore, occorre conoscere l'entità numerica degli addetti alla filiale, visto che fino ad un numero di sei – secondo il contratto collettivo – alla filiale può essere preposto anche un lavoratore con il grado QD1; né si può aver diritto al livello superiore sulla base del principio di parità di trattamento, non essendo lo stesso codificato e ben potendo il datore assegnare un inquadramento convenzio-

Fac simile richiesta pareri legali

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

Data

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

Allega copia della normativa convenzionale di riferimento.

Firma del lavoratore

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

Firma del lavoratore

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



sente nell'ultimo periodo, anche se (a quanto pare di capire) per un arco temporale non sufficiente alla maturazione del diritto in questione. In linea di principio, dunque, l'impostazione aziendale pare corretta anche se, valutato in concreto quanto espresso dal contratto collettivo, parrebbe che la fungibilità fra posizioni lavorative sia ammessa solo fra il primo ed il secondo livello e fra il terzo ed il quarto livello, ma

nale ad un lavoratore piuttosto che ad un altro, purché le differenze riscontrabili fra i diversi lavoratori non abbiano carattere discriminatorio (Cass., 20 maggio 2004, n. 9643). L'assegnazione alla richiedente di un trattamento economico maggiorato per i periodi di sostituzione fa ritenere che la stessa abbia svolto mansioni superiori, anche se all'effettivo riconoscimento dell'inquadramento superiore v'è d'ostacolo il riferimento alla "sostituzione" e non alla "vacanza" del posto; elemento quest'ultimo che è invece pre-

non fra il primo ed il quarto livello della categoria dei quadri; ragionando in questo modo, dunque, l'attribuzione di mansioni superiori sarebbe avvenuta non "in sostituzione" ma su "posto vacante", mancando in realtà il soggetto (QD3) che avrebbe effettivamente dovuto sostituire nello specifico caso il titolare (QD4). Il diritto al riconoscimento di una qualifica superiore soggiace alla prescrizione ordinaria decennale di cui all'art. 2046 cod. civ., mentre per le conseguenze di ordine economico, invece, la prescrizione è quinquennale (art. 2948 c.c.).

Novità giurisprudenziali

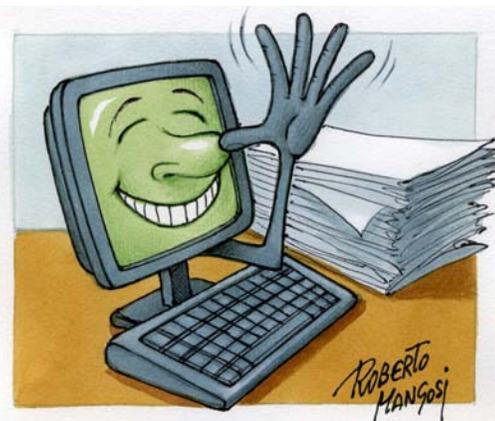
Il reiterato uso di internet non è causa di licenziamento

La decisione segnalata riporta all'attenzione la delicata materia del controllo a distanza dei lavoratori, nonché delle conseguenze dello stesso. In pratica, la questione si pone poiché v'è da un lato l'esigenza del lavoratore di vedere protetta la propria sfera personale e dall'altro la volontà del datore di lavoro di massimizzare i profitti anche attraverso la verifica della produttività degli addetti.

Come è noto, la disciplina dell'art. 4 della legge n. 300 del 1970, che è stata di recente riconfermata dal d.lgs. 196 del 2003, (codice in materia di protezione dei dati personali), pone forti limiti alla possibilità datoriale di controllare i dipendenti attraverso strumenti audiovisivi e/o elettronici con l'unica ecce-

zione – introdotta dalla giurisprudenza – del c.d. «controllo difensivo», ovvero quello volto all'accertamento di condotte illecite. Ed è in questo ambito che si colloca il caso di specie.

La decisione, infatti, pur chiarendo che l'accesso ad Internet a fini personali avvalendosi di un personal computer aziendale sia da considerarsi un comportamento scorretto, afferma che non sia di per sé solo sufficiente a giustificare il licenziamento in tronco, e ciò anche nell'ipotesi in cui i collegamenti siano "numerossimi". Tale convinzione è stata rafforzata dal Tribunale per il fatto che l'azienda non avrebbe chiaramente contestato al



dipendente, in connessione con il comportamento denunciato, il danno prodotto dallo stesso e neppure il calo nello svolgimento dell'attività: in sostanza, mancherebbe – secondo la decisione – un collegamento fra comportamento scorretto ed inadempimento degli obblighi lavorativi.

La sentenza

Tribunale Perugia – ordinanza – 24 maggio in sede di esame del reclamo avverso Tribunale Perugia – ordinanza – 20 febbraio 2006'.

In armonia con i principi di correttezza e buona fede e con l'art. 7 della legge n. 300 del 1970, è illegittimo il licenziamento in tronco irrogato al dipendente per essersi collegato numerosissime volte ad Internet per esigenze personali, qualora non venga dall'azienda contestato un danno ed un calo dell'attività conseguente a tale comportamento.

Entrambe le decisioni si possono leggere per esteso su www.giuristelematici.it

I Comitati Aziendali Europei, una novità nel settore bancario

internazionale

All'ordine del giorno la costituzione di un organismo per il gruppo Unicredito e, in prospettiva, anche per Antonveneta, Banca Nazionale del Lavoro e Intesa-SanPaolo

Si è svolto a Brescia un seminario sui Comitati Aziendali Europei (CAE), organizzato dal Dipartimento Formazione della FABI. Hanno partecipato, nella veste di relatori, l'avvocato Sofia Cecconi ed il collega Angelo Di Cristo del Dipartimento Internazionale, coadiuvati dal collega Fulvio Rizzardi, coordinatore del Dipartimento Formazione.

Il seminario aveva lo scopo di portare a conoscenza dei corsisti le fonti legislative (Direttiva Europea 1994, Accordo Inter-Conferenziale 1996 e Legge dello Stato 2002) che istituiscono i CAE anche nel nostro paese. Inoltre, sono state analizzate: le proposte di modifica alla Direttiva Europea sui CAE, le li-



cietà Europea. In merito all'integrazione dei nuovi paesi e, soprattutto, al coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali di detti paesi, è emersa come priorità assoluta la necessità di evitare che i delegati venissero "eletti" dalle Aziende e, conseguentemente, non fossero portatori delle reali esigenze dei lavoratori. Si è, inoltre, posto l'accento sulla necessità di trovare un collegamento tra tutti i Sindacati Europei, da effettuare tramite UNI Finance, al fine di evitare un uso distorto e scorretto dei CAE da parte delle aziende.

Per questo motivo, all'interno di UNI si sta creando una banca dati relativa a tutti i CAE del settore finanza.

Circa le modifiche da apportare alla direttiva relativa ai CAE, è stata evidenziata, ad esempio, la necessità di promuovere e sviluppare i rapporti tra i diversi CAE, con il preciso scopo di esportare il dialogo sociale nei paesi nei quali il sindacato conta poco o è addirittura inesistente.

Per quanto concerne le proposte di modifica alla Direttiva Europea, è stata richiamata la necessità di definire in maniera più stringente, oltre al ruolo che deve essere svolto dai sindacati, anche i principi che devono ispirare le regole da porre alla base delle informazioni da diffondere e quelle circa le modalità di consultazione da adottare. Infatti, si riscontra che, mentre la Direttiva relativa alle Società Europee chiama direttamente in causa il sindacato, nella proposta di revisione della direttiva relativa ai CAE il ruolo del sindacato viene mantenuto in disparte, quasi non fosse parte attiva di questo processo. Un rischio che deve essere subito eliminato, nell'interesse dei lavoratori.

Sopra, Sofia Cecconi, consulente legale della Fabi nazionale, relatrice al seminario sui CAE. fra Angelo Di Cristo (a sin), del Dipartimento Internazionale, e Fulvio Rizzardi, coordinatore del Dipartimento Formazione. A sinistra, alcuni dirigenti sindacali che hanno preso parte al seminario. L'alto numero di iscrizioni ha richiesto la ripetizione dell'iniziativa in due distinte giornate

nee guida di UNI Finance, per quanto concerne la costituzione di un CAE e le bozze di accordo per l'istituzione del CAE nel Gruppo UniCredito (il gruppo bancario che ha avviato le procedure per la costituzione del CAE). Nell'ambito del processo di internazionalizzazione del nostro settore – vedi l'acquisizione di AntonVeneta da parte di ABN-AMRO, la BNL acquisita da BNP-PARIBAS e l'ingresso sul mercato di altri gruppi bancari internazionali e la contestuale presenza all'estero di gruppi bancari italiani (Intesa, San Paolo IMI e UniCredito) – la Segreteria Nazionale della nostra organizzazione ha ritenuto indispensabile un'azione di informazione e formazione dei quadri sindacali, poiché stiamo entrando in una nuova fase di relazioni

sindacali a livello europeo ed internazionale. Con la costituzione e la moltiplicazione dei Comitati Aziendali Europei, che sono una forma di rappresentanza dei lavoratori nei gruppi bancari di dimensione multinazionale, e viste le diverse modalità di rappresentanza dei lavoratori in Europa, è fondamentale per i nostri dirigenti sindacali avere le conoscenze adeguate sulle funzioni dei Comitati Aziendali Europei.

Il seminario, che ha appassionato i convenuti, è stato anche incentrato sulle implicazioni relative alle prospettate modifiche della Direttiva Europea sui CAE, in merito all'allargamento dell'Unione Europea, al conseguente nuovo ingresso nei Comitati Aziendali Europei ed alla introduzione del concetto di So-

Nel lavoro d'ufficio è l'occhio che rischia di più

Le sintomatologie riguardano soprattutto chi lavora costantemente al terminale. Molti disturbi possono interessare l'apparato muscolare

Parte prima

di **Ferdinando Brandi**

Medico specialista in Medicina del Lavoro

Oggi entriamo nel vivo dei problemi di salute nella banca, parlando del lavoro d'ufficio. Certo, i fattori di rischio presenti non sono particolarmente pericolosi, ma questo non diminuisce il valore d'interventi di prevenzione che possano realizzare un effettivo benessere psicofisico sul lavoro.

Le problematiche di salute nel lavoro d'ufficio sono più d'uno e tra loro collegate, sia per come si manifestano sia per i meccanismi della loro comparsa.

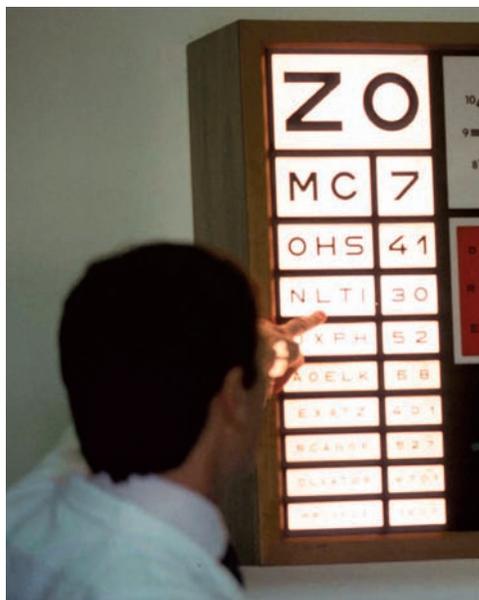
Nell'analizzare i rischi di questa condizione lavorativa, dobbiamo considerare non solo l'utilizzo di VDT e la postazione di lavoro, ma anche l'ambiente di lavoro inteso nel senso più ampio, cioè come edificio (mi riferisco qui all'inquinamento indoor); infine, vanno tenute in considerazione anche le particolari condizioni organizzative e di compiti propri dello svolgimento dell'attività, e le stesse relazioni tra le persone, tutti elementi che nel loro insieme possono configurare la condizione di stress.

IL RISCHIO VDT: I DIVERSI DISTURBI COLLEGATI E L'ASTENOPIA OCCUPAZIONALE

Già Bernardino Ramazzini, nel XVIII secolo, aveva osservato "tra gli operai dei piccoli oggetti" (orafi, orologiai, tipografi), oltre a frequenti disturbi agli occhi, anche il ricorso all'utilizzo di lenti per svolgere il proprio lavoro, e tra i suggerimenti per la prevenzione dava anche l'indicazione di distogliere periodicamente lo sguardo dagli oggetti di lavoro e di "lasciar riposare gli occhi".

Tuttavia, è a partire dagli anni Ottanta che si ha una crescita esponenziale dell'impiego di apparecchiature munite di videoterminale (VDT), sino ad arrivare nel 2000 in Italia ad una loro diffusione nelle imprese di circa il 94%. I sistemi informatici e relativi software utilizzati possono essere più o meno complessi, ma l'impiego più frequente rimane quello della contabilità dell'amministrazione e della videoscrittura. Parallelamente alla loro diffusione, si sono moltiplicate le ricerche per valutare i possibili effetti, non solo oculo-visivi, ma anche muscolo-scheletrici, psico-sociali, dermatologici e sul sistema riproduttivo.

Tranquillizziamo subito i lettori, precisando che i diversi studi hanno escluso la possibilità di esposizione con il VDT a radiazioni ionizzanti e a campi elettromagnetici, ed anche che ci possano essere interferenze con la gravidanza; a carico de-



gli occhi, poi, è stata esclusa la possibilità di comparsa di alterazioni gravi del globo oculare (come cataratta, glaucoma) e della funzione visiva in termini stabili.

I disturbi che interessano i lavoratori addetti al VDT sono a carico naturalmente della funzione oculo-visiva, ed hanno un carattere reversibile, ma si associano molto spesso anche a disturbi e problemi a carico dell'apparato muscolo-scheletrico la cui frequenza risulta oggi addirittura pari o superiore a quelli oculo-visivi. È una problematica, quella dei disturbi muscolo-scheletrici, che ha assunto un ruolo di primo piano nel lavoro d'ufficio e il cui interesse deriva anche dall'evidenza crescente, nei lavori scientifici, che un ruolo significativo per la loro comparsa spetta, oltre che ai fattori di postura e bio-meccanici, a quelli psicologici e psico-sociali.

Proprio in questo ambito di lavoro – e non solo – la letteratura internazionale da tempo ha segnalato il crescere dell'importanza dello stress che può esprimersi sia sul versante emozionale (ansia, depressione, irritabilità) sia su quello psicosomatico (insonnia, anoressia, disturbi gastrici). Naturalmente, è difficile isolare all'interno dello stress legato a tutti i fattori inerenti al lavoro, la componente propria all'utilizzo del VDT. Ma veniamo ora agli aspetti oculo-visivi ed ai disturbi che ne possono derivare, la cosiddetta astenopia occupazionale.

LA PRESTAZIONE VISIVA OCCUPAZIONALE

Le condizioni proprie dell'utilizzo del VDT sono responsabili di un impiego dell'apparato visivo come se fosse uno strumento di lavoro; esso comporta, infatti, un impegno visivo statico (visione per lontano limitata), ravvicinato

(distanza degli oggetti da fissare a 50-70 cm) e prolungato (mantenuto per diverse ore nella giornata), che rappresentano condizioni di sollecitazione assolutamente non fisiologiche. Infatti, l'esigenza di realizzare una visione nitida da vicino e protratta, comporta un impegno massimo della capacità di accomodazione (che corrisponde alla messa a fuoco) e di convergenza (che riguarda la messa a fuoco convergente sui due assi visivi) e, allo stesso tempo, di adattamento pupillare in base alle condizioni illuminotecniche. Queste tre azioni protratte sollecitano e sovraccaricano l'apparato muscolare interessato alle funzioni visive. Naturalmente, queste sollecitazioni, che sono un po' come una prova da sforzo, possono avere un peso particolare in presenza di difetti refrattivi (ad esempio miopia o astigmatismo) e/o di motilità oculare non corretti o inadeguatamente corretti, o di patologie oculari che possono ridurre o disturbare la capacità visiva necessaria allo svolgimento del compito visivo. Oltre a questi fattori principali di sovraccarico dell'apparato visivo, ve ne possono essere di complementari, che favoriscono i disturbi: si tratta, in primo luogo, degli aspetti illuminotecnici della postazione di lavoro relativi alle fonti di luce ed alla loro intensità, degli agenti chimici irritanti per la superficie oculare che si possono trovare dispersi nell'ambiente (è il tema dell'Indoor Air Quality che tratteremo in seguito) e delle condizioni microclimatiche. È abbastanza naturale che l'insieme di diversi fattori che sono di pertinenza dell'ambiente di lavoro, del compito lavorativo e anche – in alcuni casi – delle condizioni oftalmiche del lavoratore, agendo in modo congiunto possono dare origine ad una serie di disturbi.

La cosiddetta astenopia occupazionale è l'insieme di disturbi che si manifestano con sintomi e segni oculari (rossore, lacrimazione, bruciore, senso di corpo estraneo, prurito, dolore retrobulbare), visivi (fotofobia, visione sfocata e visione sdoppiata) e che, nei casi più gravi, si possono anche accompagnare a disturbi generali (cefalea, astenia, nausea, tensione generale).

Ha queste caratteristiche; le cause non sono completamente definite; i sintomi non sono specifici, cioè riferibili a cause o meccanismi precisi e sono soggettivi; la sua diffusione è molto elevata tra gli addetti a VDT, ma anche nella popolazione generale; ha un'importante componente psico-affettiva; ha caratteristiche di rapida reversibilità e non vi è evidenza che possa cronicizzare. Naturalmente, per i lavoratori per i quali è stato individuato il rischio VDT (tempo di utilizzo almeno pari alle 20 ore settimanali), vi è l'obbligo della sorveglianza sanitaria ai sensi del D Lgs 626/94, che comporta alla fine degli accertamenti l'indicazione del giudizio d'idoneità utile per tutelare lo stato di salute del lavoratore.

Proseguiremo ed approfondiremo al prossimo appuntamento.

Otto progetti di assistenza

L'ASP (Associazione Sviluppo e Promozione), ma anche Amore, Solidarietà, Presenza, ha avviato altrettante iniziative rivolte a bambini, anziani, extra-comunitari, handicappati giovani disagiati e malati gravi

Tutto questo è l'Associazione Sviluppo e Promozione, organizzazione non lucrativa, che da 20 anni presta la sua opera a favore delle persone più bisognose, che abitano presso il quartiere Barona, a Milano. Appunto "alla Barona", come direbbero i milanesi di una volta, l'ASP integra e supporta la presenza delle istituzioni, in termini di assistenza e di aiuto, in questa zona di periferia, ai margini della Milano che corre, della Milano che lavora, della Milano che produce e che tante volte, purtroppo, dimentica.

Scopo dell'Associazione è proprio quello di non dimenticare; di non dimenticare che ci sono persone meno fortunate, meno abbienti, meno efficienti, ma non per questo meno meritevoli di amore, di attenzioni, di considerazione, di comprensione e aiuto.

Una croce è stata recentemente apposta all'ingresso del cosiddetto "Villaggio Barona", ex area dismessa, ricompresa tra le vie Zumbini, Italo Svevo ed Ettore Ponti, oggi in fase di recupero edilizio, all'interno del quale sorgeranno i nuovi edifici, che verranno adibiti allo svolgimento delle attività dell'Associazione (oggi, peraltro, svolte in strutture spesso fatiscenti ed in containers).

Una croce, una croce rossa senza Cristo, come simbolo, da una parte, di sofferenza, abbandono, ingiustizia, condanna e morte ma, contestualmente, dall'altra, di amore e dono di sé disinteressato ed incondizionato.

Scriveva Don Tonino Bello, Vescovo di Moliterno: "La croce l'abbiamo attaccata con riverenza alle pareti di casa, ma non ce la siamo piantata nel cuore. Pende dal nostro collo, ma non pende sulle nostre scelte. Le rivoliamo inchini e incensazioni in Chiesa, ma ci manteniamo agli antipodi della sua logica. L'abbiamo isolata, sia pure con tutti i

riguardi che merita". I volontari dell'ASP hanno voluto dare un significato vero, concreto, fattivo, alla croce, a partire da quella innalzata in via Ettore Ponti, rappresentato da fatti, opere e scelte concrete.

Proprio per rispondere al grido di aiuto, troppo spesso soffocato, di coloro che la croce la portano quotidianamente, l'Associazione Sviluppo e Promozione ha avviato 8 progetti.

In questo contesto umano e sociale, l'ASP ha dato impulso ad un asilo nido che ospita bambini di età compresa tra 1 e 3 anni, appartenenti a famiglie disagiate; ad una Casa di Accoglienza che ospita per brevi periodi di tempo anziani, spesso soli, alle prese con convalescenze difficili e con un'autonomia da ricostruire; a centri di accoglienza e di ascolto per cittadini extra comunitari, richiedenti asilo politico.

E, passando agli adolescenti, i volontari del progetto giovani dell'ASP, in collaborazione con le scuole della zona, organizzando un servizio di doposcuola, che prevede momenti di studio alternati a momenti di svago, di gioco e di creatività, cercano di combattere i fenomeni del bullismo e dell'abbandono scolastico, causati dalle spesso troppo frequenti situazioni di disagio familiare nel quale versano questi giovani.

Sul fronte dell'assistenza agli handicappati, l'ASP presta, da tempo, aiuto e sostegno sia a persone affette da handicap fisici, sia a persone affette da handicap psichici, attraverso l'organizzazione di momenti di svago, ma anche attraverso il coinvolgimento in attività lavorative, con la realizzazione di un laboratorio, all'interno del quale vengono svolti lavori di assemblaggio.

Nel caso di persone affette da handicap psichici, l'ASP si adopera, altresì, al fine di aiutare queste persone a reinserirsi in ambiti oc-



cupazionali. E ancora, l'ASP non dimentica i malati oncologici e di AIDS, spesso soli o che – comunque – non possono contare sull'aiuto e il supporto delle famiglie d'origine, prestando agli stessi ascolto, compagnia e assistenza.

E, infine, il progetto "Solidarietà", che ha lo scopo di promuovere e di sostenere iniziative nei paesi del terzo mondo, attraverso interventi, che si concretizzano in adozioni a distanza e nell'invio di aiuti umanitari.

Presenza sul territorio e rapporti con le Istituzioni, ma anche volontà di tenere gli occhi aperti sul mondo.

Con questo claim si potrebbe riassumere l'attività dell'Associazione Sviluppo e Promozione.

La sfida è grande, ma il coraggio non manca. Un coraggio non incosciente, non irresponsabile. Un coraggio dettato dalla consapevolezza dei nostri mezzi e dei nostri limiti.

La sfida più grande è quella di rimuovere la tendenza alla rassegnazione (quante volte ci sentiamo dire: "non penso che la mia opera possa risolvere i problemi del mondo"), con il coraggio e con un pizzico di sogno.

Sicuramente il nostro – e vostro – aiuto non risolverà i problemi del mondo, ma contribuirà ad alleviare la solitudine, il senso di vuoto, di abbandono, di rassegnazione di tante persone.

Consapevolezza, coraggio, ma anche sogno ed ideale: queste sono le parole d'ordine che animano lo spirito della nostra Associazione e che vorremmo trasmettere anche a tutti voi che, spero, leggerete questo articolo.

PER INFORMARSI E CONTRIBUIRE

Per conoscere più a fondo l'ASP visitate il sito: www.associazioni.milano.it/asp/
Per avere ulteriori informazioni scrivete a: f.veronesi@bipielle.it

CONTRIBUTI

Per inviare contributi, l'Associazione ha messo a disposizione dei donatori un conto corrente, presso il San Paolo Imi, Agenzia n. 21 di Milano, via Ettore Ponti, 30 (C/C 1390).

È altresì possibile effettuare un bonifico bancario, alle seguenti coordinate: ABI 1025 – CAB 01621 – C/C 1390, intestato all'Associazione Sviluppo e Promozione

I piaceri della Val d'Orcia



Il dolce paesaggio toscano della campagna sotto Siena fa da contorno agli indirizzi del cuore: nel campo della ristorazione e dell'ospitalità. E per chi è amante delle terme...

di LAURETTA COZ E
MASSIMO CARUBELLI
foto di MARCO PAGANI

Il paesaggio della Val d'Orcia, tanto suggestivo e unico da essere riconosciuto Patrimonio mondiale dall'Unesco, ha iniziato a modellarsi milioni d'anni fa. Sono state le lente trasformazioni geologiche attraverso i secoli a comporre le crete, i calanchi: un terreno argilloso che forma declivi flessuosi e poggi arrotondati, circondato dalle foreste di castagni e olmi del Monte Amiata, antichissimo vulcano spento da millenni. Il panorama della valle cambia di stagione in stagione. In primavera è il verde brillante dei prati a far da sfondo ad abbazie medievali e rocche incastonate su speroni rocciosi, d'estate domina il giallo dei campi di grano e delle distese di girasoli. Come sfondo, le colline ordinate da filari di vigne e il verde argenteo degli olivi, sfumato, qua e là il grigio cenere della creta. Immagini famose in tutto il mondo, una per tutte, come simbolo, la casa colonica in cima alla collina con il viale d'accesso



sinuoso delimitato da alti cipressi scuri. Siamo nel comune di Pienza, piccolo gioiello rinascimentale voluto da papa Pio II, ispirato dall'architettura di Leon Battista Alberti, un sogno utopico di città ideale mai completata. All'interno del palazzo papale Piccolomini, nel piccolo giardino pensile, si può ammirare uno dei più bei panorami della Val d'Orcia. Lungo il corso principale, via Rossellino, si affacciano le vetrine di Antichità di Beatrice Caratelli, mobili toscani d'alta epoca e gioielli per sognare (tel. 0575/649660). Poco più avanti le vetrine di Biagiotti, un'intera famiglia che lavora il ferro battuto dagli inizi del



'900. Oltre al negozio nel centro storico, merita una visita il grande laboratorio fuori porta (tel. 0578/748478), una bottega dove ancora si forgia con martello, scalpello e fuoco. In Val d'Orcia si trovano molte situazioni immobiliari suggestive per posizione e panorama, i prezzi sono interessanti (in confronto ad altre valli vicine), se la ristrutturazione non spaventa si possono ottenere risultati da sogno.

Attraversando la valle si risale verso Ca-

stiglione d'Orcia, e poi verso Rocca d'Orcia, che merita una visita: l'atmosfera dell'antico borgo è rimasta intatta e dall'alto si ammira un paesaggio senza uguali. A sud il Monte Amiata con il verde vellutato dei castagni, a sud-est la torre solitaria di Radicofani chiude l'orizzonte, poi le montagne boschive sopra Cetona e Montepulciano, e nelle giornate chiare, le torri di Siena, Montalcino e più vicino il castello di Ripa d'Orcia. A Rocca d'Orcia, l'aria è profumata e il silenzio regna sovrano.

Qui vicino, a pochi chilometri, c'è Bagno Vignoni, la piazza principale è una grande piscina del '500 dove sgorgano ancor oggi le acque termali, ricche di solfati. Nei secoli scorsi proprio qui vennero a rigenerarsi Caterina da Siena e Lorenzo de' Medici, e i numerosi pellegrini che, partiti da Canterbury, giungevano a Roma attraverso la vicina via Francigena. Radicofani da lontano è sempre visibile, si staglia la sua Rocca medievale, inaccessibile rifugio del ghibellino Ghino di Tacco, più bandito-brigante che uomo d'arme.

Si può ammirare un panorama mozza-



In apertura e in questa pagina immagini della Val d'Orcia, che si stende, a sud di Siena, dagli Appennini al Mar Tirreno. L'itinerario e le immagini sono state selezionate da Case & Country, un mensile di Class Editori

PER CHI VUOLE METTERSI IN ATTIVITÀ

Uno spettacolare agriturismo è in vendita a pochi chilometri da Radicofani. La superficie totale di 577 mq è già suddivisa in cinque appartamenti, dai 95 ai 170 mq. Il terreno, di 1,2 ettari, comprende una piscina. Il posto è ideale sia per un gruppo di amici sia per continuare l'attività turistica. La richiesta è di 1 milione 480mila euro. Sig.ra Aude Bezat Coradini, Great Estate Immobiliare, tel. 0578/239159.



Andar per vino

guide

Claudio Tipa è una di quelle persone fortunate che sono riuscite a realizzare i propri sogni. Il più importante lo ha voluto e concretizzato da solo in Toscana, con la creazione dell'azienda vitivinicola Colle Massari, nella zona del Montecucco, e con la presa in gestione della famosa tenuta di Grattamacco, a Castagneto Carducci. A Grattamacco Claudio Tipa non ha tradito l'opera di Pier Mario Meletti Cavallari, vero pioniere dei vini del Bolgherese, e artefice dei vini di quella cantina per oltre vent'anni, e il Grattamacco Rosso continua a rappresentare uno dei vertici dell'eccellenza qualitativa della zona. Nel Montecucco il pioniere rischia di essere proprio Claudio, che sta proponendo alcuni vini formidabili, il Colle Massari Riserva su tutti. Con lui



collabora Maurizio Castelli, enologo di grande sensibilità, che conosce quelle zone come le sue tasche.

- Grattamacco, loc. Grattamacco, Castagneto Carducci (Li), tel 0565/765069; www.collemassari.it



fiato sulla valle da uno stupendo casale vicino a Castiglioncello del Trinoro. Poco lontano, immersa nelle foreste fitte di querce, castagni e pini secolari di colpo appare San Casciano Bagni. Il borgo è arroccato sulla collina e, nel centro storico, una grande piazza dove ammirare la valle, cenando a lume di candela da Daniela (tel. 0578/58041, prezzo medio 40 euro), il regno di Daniela Boni che offre anche ospitalità nell'albergo Sette Querce (www.settequerce.it, prezzo da 150 euro).

Ambienti chiari, dove l'atmosfera toscana è messa in risalto dai colori decisi dei tessuti, scelti con gusto dall'interior designer londinese Tricia Guild, che ha un casale qui vicino. Prima di lasciare il centro storico, una sosta da Biagetti (tel. 0578/58277), laboratorio orafa con decine di orologi, a pendola o da tavolo, e antichi monili cui è difficile resistere. E poi le terme: 42 sorgenti di acque nella zona. Proprio qui, alle pendici del Monte Cetona, è in vendita, completamente da ristrutturare, un intero borgo, costo 1 milione 300mila euro. Per rilassarsi, una giornata alle Terme,

da Fonteverde (www.fonteverdespa.com) una Spa nella splendida architettura medicea del 1607, fatta costruire da Ferdinando de' Medici. Risalendo la Val d'Orcia verso Siena si arriva nella zona famosa per il suo vino. Siamo a Montalcino e il vino è il Brunello, dal color rosso rubino che tende al granato, con delicato bouquet che ricorda il giaggiolo, la rosa, il sottobosco; un sapore secco e vellutato che tutto il mondo ci invidia. Nel lasciare la Val d'Orcia, per raccogliere i pensieri, una sosta all'insegna del bon vivre in villa. Al Relais La Suvera (tel. 0577/960300), antica dimora patrizia a Pievescola, si respira il fasto del Rinascimento, attraverso l'architettura del palazzo voluto da papa Giulio II. Si può dormire in una delle splendide suite arredate con mobili antichi provenienti dalle famiglie dei proprietari, il marchese Ricci Paracciani e sua moglie, la principessa Eleonora Massimo; vivere i saloni del palazzo, la sala da musica, le logge dipinte, il tutto immerso in rare collezioni messe a disposizione degli ospiti con la disinvoltura di una casa privata.

Mondo animale, conoscerlo per proteggerlo

Fino al 30 giugno a palazzo Bonaguro, a Bassano, una bella mostra didattica per famiglie e studenti

di Arturo

Che ci fanno gli orsi bianchi, neri e dal collare in riva al Brenta? Certo stupisce che, con gli orsi, siano approdati a Bassano, a due passi dal celebre Ponte degli Alpini, pantere, tigri, giaguari, ocelot e persino un misterioso Leopardo nebuloso, felide tra i più misteriosi e sconosciuti. Animali meravigliosi, tutti classificati come rari e rarissimi, molti appartenenti a specie minacciate di estinzione, abitanti di foreste intricate, di vaste praterie, di regioni montuose e dei ghiacci dell'Artico, provenienti dai continenti eurasiatico, americano e africano. Essi parlano a nome di numerosissime altre specie animali che, per cause naturali o per opera diretta o indiretta dell'uomo, vedono diminuire di anno in anno le loro popolazioni, correndo il rischio di sparire dal nostro pianeta.

Animali che l'uomo tenta di mettere al riparo da un tale infelice destino, lavorando nell'ambito di organizzazioni internazionali che mettono in rete centri di ricerca di tutto il mondo che aggiornano continuamente le liste delle specie in pericolo, e decine e decine di nazioni (più di 160 all'ultimo aggiornamento) che si sono riunite per firmare una convenzione che regola il commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione.

È proprio a scopo didattico-divulgativo che molti degli esemplari presenti in mostra sono stati affidati al Museo Civico



di Bassano del Grappa, dal Servizio CITES del Corpo Forestale dello Stato. Ad ospitare l'esposizione è il settecentesco Palazzo Bonaguro, sulla riva destra del Brenta. Tre i saloni in cui un gruppo di lavoro costituito da esperti naturalisti e scenografi ha "ambientato" gli animali. La prima sala è introduttiva. Qui, con un allestimento di forte impatto emotivo, vengono trattati i temi del commercio illegale di fauna selvatica, con unità espositive che descrivono le norme nazionali e internazionali di protezione e il ruolo della CITES e dei nuclei specializzati del Corpo Forestale.

Di seguito è trattato l'argomento della caccia grossa che, in alcuni paesi e verso determinate specie, è consentita e regolamentata, divenendo una fonte di reddito per le popolazioni locali, mentre quando è praticata in contrasto con la normativa internazionale diventa uno dei fattori che influiscono in modo determinante sulla sopravvivenza di diverse specie rare del pianeta.

Una sezione è riservata all'anticipazione dei criteri del futuro Museo di Storia Naturale della città, destinato ad accogliere – oltre ad una vastissima collezione zoologica – altre importanti raccolte storiche di carattere botanico geopaleontologico. Infine gli animali, proposti in un particolare contesto scenografico in cui il visitatore si troverà immerso. Ad aprire la "parata" sono le famiglie degli Ursidi e dei Felidi, con esemplari di Orso bruno (*Ursus arctos*) delle sottospecie *horribilis* e *middendorffi*, corrispondenti al ben conosciuto Grizzly e all'Orso kodiak dell'Alaska, dalle enormi dimensioni. Due orsi neri americani saranno affiancati ad un orso nero tibetano, conosciuto con il nome di Orso dal collare. Chiude la sequenza un bellissimo orso polare.

Nel gruppo dei Felidi, i leopardi, compresa la forma melanica conosciuta come pantera nera, la tigre, il giaguaro, l'ocelot e il misterioso Leopardo nebuloso – felide tanto raro da essere praticamen-

"Conserveremo solo ciò che abbiamo amato. Ameremo solo ciò che abbiamo compreso, comprenderemo solo ciò che ci è stato insegnato"

Bada Dioum

te sconosciuti agli stessi esperti – tutti esemplari di particolare bellezza. Sfruttando lo splendido scenario naturale di cui si gode dalle vetrine esposte a nord, verso le Alpi, la mostra propone poi la simbolica scena del ritorno di alcune specie selvatiche che realmente, negli ultimi anni, stanno ripopolando alcune parti dell'arco alpino e appenninico: lince, gatto selvatico, lupo ed orso bruno europeo.

DOVE & COME

"MONDO ANIMALE. Conoscerlo per proteggerlo".

Palazzo Bonaguro (Via Angarano 77, Bassano del Grappa, situato in destra Brenta a pochi passi dal Ponte Vecchio), fino al 30 giugno 2007. Orario: sabato e domenica dalle ore 10.00 alle 12.30 e dalle 15.00 alle 18.00; dal martedì al venerdì solo per gruppi organizzati e scuole su prenotazione.

Ingresso: intero 3 euro, ridotto 2 euro, bambini fino ai 9 anni gratis; biglietto cumulativo (che permette l'entrata in tutti i musei civici e in alcuni edifici storici della città) 9 euro.