

**Direttore responsabile**

Paolo Panerai

Direttore comitato di direzione

Cristina Attuati

Comitato di direzione

Cristina Attuati

Carmelo Benedetti

Mauro Bossola

Franco Casini

Giuliano De Filippis

Enrico Gavarini

Valerio Poloni

Lando Maria Sileoni

Matteo Valenti

Capo redattore

Lodovico Antonini

Collaboratori**Sofia Cecconi**

consulente legale FABI

Costantino Cipolla

ordinario di sociologia Università di Bologna

Marco De Marcodocente 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****C'è rapporto tra etica e finanza** 4

di Enrico Gavarini

Perché è di moda il microcredito 5

di Matteo Valenti

Calcio e violenze. Parla il magistrato Labate 6

di Lando Sileoni

Dossier**Uniti. La forza della categoria per il contratto** 8

di Lodovico Antonini

Il parere dei delegati al 111° consiglio nazionale 11

di Lodovico Antonini

Punto per punto la piattaforma proposta 15**Sindacato & servizi****Attualità. L'Italia delle disuguaglianze** 20**Attualità. FABI chiede più fondi per la sicurezza** 21**L'avvocato. I diritti del lavoro "in affitto"** 22

di Sofia Cecconi

Pensioni. I coefficienti di adeguamento nel 2007 23**Stato Sociale. Gli assegni familiari per il 2007** 24**Non solo banca****Agriturismi. In Liguria, ma lontani dal mare** 28

di Floriana Cordella

Avviso ai naviganti 31

di Bruno Pastorelli

Altroturismo 32

di Arturo

Il cartellone di Marzo 34

di Autolycus



Gavarini a pag. 4



Valenti a pag. 5



Sileoni a pag. 6



Cecconi a pag. 22

Editoriale**Pensioni, tasse e dintorni**

di Cristina Attuati, segretario generale FABI

Nel suo recente intervento al Forex di Torino il Governatore della Banca d'Italia Draghi, ha toccato alcuni temi di rilevante importanza per il mondo del lavoro e per la collettività...

Primo tema: le pensioni. Draghi invita le parti ad avviare una possibile

ulteriore riforma dopo quelle Dini e Maroni. La stessa esigenza ha peraltro manifestato anche la Corte dei Conti, denunciando il rischio di un collasso strutturale del sistema.

Secondo tema: l'iniquità del prelievo fiscale, che colpisce sempre con maggiore pervicacia chi già paga, senza affondare il coltello nelle enormi sacche dell'evasione.

Terzo: il credito, per cui si prevede un futuro ancora denso di fusioni, accorpamenti, alleanze. Le riflessioni del Governatore meritano - ovviamente - approfondimenti e qui, ora, vorrei solo sinteticamente esprimere alcune considerazioni. L'argomento riforma del sistema pensionistico appare quasi come una moderna edizione della Tela di Penelope, fatta di giorno e disfatta la notte. Le riforme si succedono con inquietante frequenza, precarie già appena nate. Nessuno sembra avere idee chiare e le controriforme, abbozzate solo sulla carta, finiscono per generare un senso di profondo malessere fra i lavoratori. Occorre invece fare chiarezza, consentendo a ciascuno di programmare il suo futuro. Anche questa è un'esigenza dettata dalla morale. Infine, è indispensabile non solo pensare all'età pensionabile, che pure è un problema sensibile, ma al valore della rendita che si percepirà. È, infatti, il valore della rendita

che ci consentirà di vivere decorosamente, oppure di finire mestamente ad ingrossare le file dei nuovi poveri.

Resta stupore che, su questo ultimo punto, non partano denunce più forti e decise anche nei confronti delle cosiddette pensioni milionarie, erogate copiosamente in spregio ai principi della giustizia distributiva, che dovrebbero non solo far gridare allo scandalo, ma far intervenire chi ne ha i poteri se, come si dichiara, il sistema pensionistico è in crisi.

Sull'equità della tassazione, il messaggio di Draghi ci trova del tutto d'accordo. È tempo che il Fisco colpisca gli evasori. In modo chiaro e senza condoni postumi. I lavoratori dipendenti per troppo tempo sono stati i soli contribuenti, degni di questo nome. Equità significa pagare tutti, applicando la regola della tolleranza zero per furbi e furbetti.

Appare, comunque, strano che si richiamino le norme europee per riformare il sistema pensionistico italiano, e mai quelle sul fisco. Così rigide in molti Paesi, a tal punto da prevedere vere e proprie condanne sociali nei confronti degli evasori.

Infine, il credito. Lo si potrebbe definire un mondo in movimento. Nessuno può, né potrà, impedire ulteriori fusioni ed aggregazioni, spesso utili per il sistema Paese. Ci preme, però, sottolineare come le norme ed i contratti debbano prevedere maggiori tutele per la forza lavoro. Occorre più negoziazione e più partecipazione.

Una generica informativa non risponde alle esigenze di un cambiamento così rilevante e profondo. Il Governatore chiede più attenzione per i clienti. Noi chiediamo più attenzione per le lavoratrici ed i lavoratori: sono loro, infatti, il vero motore delle imprese.

C'è rapporto tra etica e finanza

L'elemento che le accomuna è l'atteggiamento nei confronti della persona. Solo su questa base si può giudicare se il comportamento di un'impresa è improntato a responsabilità o solo a fini egoistici

di Enrico Gavarini

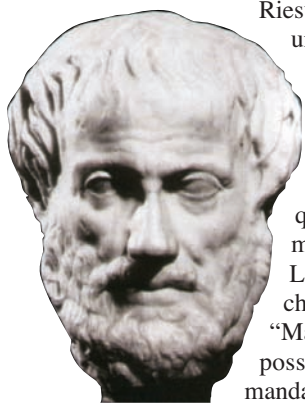
Segretario Generale Aggiunto Fabi

Epidermicamente, leggendo due parole come "etica" e "finanza", saremmo portati a definirli termini lontani fra loro. Eppure, ad una più attenta riflessione, procedendo ad una sorta di anatomia della parola grazie all'etimologia, ci accorgiamo che non è così. Etica trae origine dal termine greco *ethiké*, che significa ciò che è relativo al costume, alla condotta dell'uomo, mentre finanza proviene dal tardo latino *finalis*, traslato poi nel francese *finance*, finale di un'operazione di transazione.

Se le transazioni sono operazioni compiute dagli uomini, allora l'elemento che accomuna etica e finanza è appunto la persona: l'uomo.

Ma, come tutte le azioni umane, anche etica e finanza devono avere un loro fine.

Riesumiamo i pensatori greci per una prima analisi.



Una rappresentazione di Aristotele (sopra) autore dell'*Etica Nicomachea*. A destra il Purgatorio dantesco e il filosofo Immanuel Kant

Nell'*Etica Nicomachea* di Aristotele, Eutidemo pone una domanda apparentemente banale. Eutidemo chiede a Clinia: "Non è vero che, in quanto uomini, noi tutti vogliamo star bene?"

La risposta di Clinia è: "Certo che sì". Eutidemo allora insiste: "Ma se vogliamo la felicità, come possiamo?" Rispondere alla domanda di Eutidemo non è affatto fa-



cile o, almeno, si può rispondere in molti modi.

Alcune risposte appaiono, però, di tipo egoistico, che altro non è se non l'amore vizioso di sé.

L'impresa che a parole si vanta di essere socialmente responsabile e che poi considera come centrale solo uno dei suoi stakeholder, l'azionista, non tende al benessere collettivo.

I lavoratori di queste società egoistiche as-

surgono al ruolo di soci solo nel caso in cui l'impresa conosca un trend negativo, per precipitare nuovamente al ruolo di salariati quando tutto va bene.

L'aristocrazia finanziaria che si autoalimenta distribuisce reddito solo a se stessa, non considerando le esigenze né dei lavoratori, né – tanto meno – del paese.

La spremitura della forza lavoro genera peraltro tutta una serie di problemi di tipo anche psicologico, e di conseguenza fisico, che la società civile non dovrebbe affatto minimizzare.

Fenomeni come il *burnout*, perdita di identità, così intensi nelle aziende che subiscono profonde trasformazioni e fusioni, si accoppiano con il cosiddetto *hidden cost of reward*,



che comporta un ridotto controllo delle proprie azioni, perdita di autostima e limitazioni ad esprimere motivazioni estrinseche.

Tutti problemi, questi ultimi, davvero complessi, ma che l'egoismo vizioso impedisce di affrontare per risolvere e che privano molte persone di quel benessere al quale pure vorrebbero tendere.

Seguendo un'altra teoria filosofica del tutto condivisibile, quella di Kant, possiamo affermare che l'impresa dovrebbe essere una comunità morale e che lo stakeholder lavoratore dovrebbe a pieno titolo partecipare alla determinazione delle regole organizzative.

Purtroppo questo tema, quello della partecipazione, è stato sovente minimizzato, prefe-

rendo seguire la logica del conflitto, ovviamente sindacale o sociale. Sono certo che i numerosi conflitti succedutisi nel tempo, seppure forieri di apprezzabili conquiste, non hanno prodotto felicità, né hanno profondamente modificato le regole della convivenza fra le parti.

Il moderno feudalesimo dell'aristocrazia finanziaria e la sua lontananza dalla società reale ci inducono, infatti, ad attente riflessioni ed a cercare di fornire per il futuro risposte di-

verse.

Cercando, infine, di rispondere alla domanda di Eutidemo – come possiamo star bene – almeno per la parte che ci compete, quella del sindacato, credo che potremmo, realizzando contratti che siano lettera viva e non elenchi di norme superate.

Ossia, contratti che tutelino realmente i lavoratori, non costringendoli a forme di negoziazione individuale, che sono sempre fenomeni negativi rappresentando forme deboli di presunta autotutela.

L'etica non è un fatto soggettivo, come teorizzava assai bene Lèvitas, bensì responsabilità per l'altro.

Se i lavoratori sono responsabili del loro lavoro verso l'impresa e verso la collettività, i manager lo devono essere verso la forza lavoro e verso il paese.

L'etica della co-responsabilità appare, invece, quasi sconosciuta e purtroppo non solo nella finanza, ma spesso anche nella politica, che dovrebbe sovrintendere ai fenomeni sociali.

Se la politica non risponde sempre al suo compito, e neppure lo fa l'impresa, è dunque possibile realizzare un mondo diverso tendente al conseguimento del bene collettivo?

La risposta personale è sì, purché si accetti di uscire dagli schemi consueti, abbandonando la deprecabile furbizia e l'egoismo vizioso. In fondo, in questi tempi così confusi, si va affermando il concetto ed il termine, peraltro deprecato dalla cultura anglosassone, del compromesso come vero bene.

Il compromesso equivale un po' al Purgatorio teorizzato dai medioevalisti, un luogo dove non si sta né troppo male né troppo bene. Un luogo dove la felicità è da qualche parte ed arriverà solo con il tempo, un tempo però eterno, perché delle anime. Accettare il compromesso ed i principi del compromesso, che si poggiano sulla mediocrità, è come rispondere "no" alla domanda di Eutidemo se gli uomini vogliono la felicità, non sapendo che lo stesso, nel porla, aggiunge che solo gli stupidi non risponderebbero "sì".

I manager bancari devono essere responsabili verso la forza lavoro e la società nel suo insieme

Perché è di moda il microcredito

Anche in Italia, la finanza per i deboli sta diventando un settore in forte espansione. Grazie anche ad una tradizione che risale alla nascita dei Monti di Credito su Pegno e poi, nell'Ottocento, delle Casse di Risparmio

di Matteo Valenti
Segretario Nazionale Fabi

L'argomento oggetto di queste riflessioni è stato stimolato da un articolo apparso recentemente sulle pagine del nostro giornale, che ha trattato la "microfinanza", l'erogazione cioè del credito alle persone semplici, alle famiglie, agli studenti, e a tutti quelli esclusi dalla finanza tradizionale. Ritengo utile verificare se è una novità che appare oggi sul mercato ovvero, in caso contrario, ci siano state esperienze del passato nazionale in tal senso che siano ancora attuali per il nuovo sistema creditizio italiano.

L'articolo a cui mi riferisco è quello apparso sulla "Voce" su Muhammad Yunus, premio Nobel 2006 per la pace, e la Grameen Bank, la banca rurale da lui fondata che concede prestiti e supporto organizzativo ai più poveri ed esclusi dal sistema creditizio tradizionale. Grameen, che in bengalese significa contadino, ha concesso prestiti a più di 2 milioni di persone e la stragrande maggioranza dei percettori è costituita da donne. Presente in 35.000 villaggi e città del mondo, con oltre 1.048 filiali, la banca è di proprietà degli stessi clienti che, man mano, sono diventati azionisti e la percentuale di restituzione dei prestiti fa invidia alle maggiori banche, raggiungendo circa il 98%. La microfinanza a persone non integrate nel sistema ordinario rappresenta ormai per le banche occidentali anche la possibilità di un nuovo business. Anche in Italia, la microfinanza si sta rilevando un vero e proprio settore in espansione, con tutti i gruppi bancari di maggiori dimensioni che dedicano spazio e risorse allo sviluppo del settore, magari con fini che non sono certo nobili come quelli descritti sopra: da noi, gli affari sono affari, qualsiasi copertura abbiano.

Dal no profit alla microfinanza, sono sorte iniziative, manager specializzati nel settore con stipendi pari a quelli dei loro colleghi di imprese industriali di prim'ordine, banche addi-



rittura dedicate agli enti no profit e religiosi, stampa e media con sezioni specializzate nel no profit. Un vero e proprio sottomercato redditizio.

Novità lontane dai buoni propositi di Yunus, che hanno come obiettivo principale l'alimentare e sviluppare nuovi prodotti finanziari idonei a soddisfare nuove esigenze. La Responsabilità Sociale dell'Impresa, in questi casi, è preconcetta strategia atta

a coniugare le esigenze di reddito della banca con l'immagine del proprio business, con lo scopo di migliorare le relazioni con gli stakeholders (clienti, fornitori e personale).

Non sono, però, mancate nel nostro paese lodevoli ed ispirate iniziative di vera responsabilità sociale scaturite da quella scuola di banchieri del dopoguerra. Tra questi il Prof. Dell'Amore che, tramite la Cassa di Risparmio delle Province Lombarde, fondò negli anni '60 FinAfrica: una scuola di formazione, assistenza tecnica e ricerca, senza finalità di lucro. Banca, finanza e gestione del risparmio erano le materie di insegnamento per i giovani meritevoli che lavoravano in banche ed enti pubblici e privati, provenienti dai paesi africani in via di sviluppo, ai quali era fornito quel supporto tecnico necessario ad una cultura del credito da diffondere in quei paesi.

Le ottocentesche Casse di Risparmio e i più antichi Monti di Credito su Pegno, inoltre, erano enti nati dall'esigenza di sviluppo sociale, tutela del risparmio e credito alle persone. Questi enti erano esempi tra i più antichi a favore dello sviluppo finanziario sociale, della tutela del risparmio e del credito alle persone. Ricordiamo che erano enti organizzati in settori quali il Credito Agricolo, il Credito Artigiano e il Credito Fondiario. In questi istituti convivevano due anime: quella rivolta all'esercizio del credito, specializzato nei settori descritti, e quella dedicata ad interventi di utilità sociale nei confronti delle comunità di riferimento – la cosiddetta beneficenza verso enti ed associazioni.

Purtroppo, i loro scopi sono stati stravolti dal-

la riforma radicale degli anni '90, che ha salvaguardato solo gli interventi verso enti e associazioni sociali, di cui, tra l'altro, è impossibile verificare l'esito, mentre è andata perduta quella azione creditizia, descritta sopra, esercitata tramite le banche conferite.

Oggi, addirittura, le grandi fondazioni bancarie, enti no profit, destinano a tal punto i loro ingenti patrimoni e gli utili prodotti all'acquisizione di azioni di banche ed imprese, da essere i protagonisti indiscussi dell'alta finanza



italiana, concedendo in basso solo spiccioli, se rapportati alle dimensioni dei patrimoni posseduti.

La consapevolezza che la finanza è tra gli elementi fondamentali per lo sviluppo ed il benessere a lungo periodo delle nazioni, era ed è presente nel nostro paese, come erano presenti e sussistono ancora molte persone e famiglie in condizioni di inadeguatezza al credito da aiutare nel loro sviluppo sociale: si pensi agli immigrati da altri paesi e al decollo dell'economia meridionale. Tutto ciò, però, è diverso dal business attuale della microfinanza che, a volte, si manifesta solo come credito al consumo.

In conclusione, nel nostro paese ci sono stati innumerevoli esempi, nel mondo creditizio, di attenzione verso i più deboli. Siamo stati l'origine del sistema creditizio mondiale fin dal Medioevo e, ad un tratto, abbiamo creduto che il mercato potesse essere da solo giusto, nobile, equilibratore ed equo distributore di risorse economiche. Ci stiamo accorgendo che così non è e cerchiamo rimedi o falsi rimedi, quando sarebbe sufficiente attingere alle esperienze passate di casa nostra.

Muhammad Yunus, premio Nobel per la pace nel 2006, grazie all'attività di aiuto ai poveri attraverso la sua Grameen bank

Negli enti creati per aiutare agricoltura e artigianato convivevano due anime: quella quella del credito e quella della beneficenza

Fermezza e rigore nell'applicazione delle leggi: diamo un calcio al passato

Angeli e Demoni

I club di calcio, la Federazione nazionale, Prefetture e Questure devono coordinarsi per battere il teppismo negli stadi, sostiene in questa intervista il magistrato Consolato Labate ()*

di Lando Sileoni
Segretario Nazionale FABI



Sileoni: *Come si esce da questa situazione?* **Labate:** Premesso che "la violenza nel calcio" è, purtroppo, uno dei tanti aspetti della nostra società, se ne esce con l'applicazione rigorosa delle leggi esistenti e, sottolineo, rigorosa. Il decreto Pisanu e le ulteriori disposizioni recentemente emanate, se applicate, riusciranno senz'altro a contenere drasticamente il problema.

S.: Perché contenere e non eliminare?

L.: Perché una violenza, endemica, come quella che caratterizza la nostra società, può essere contenuta: si può e si deve ridimensionare, ma non eliminare. Purtroppo.

Occorre fronteggiare la violenza emarginando ed escludendo dagli stadi le frange più violente che in taluni casi attuano una politica di reclutamento, soprattutto nei confronti di minori. Nella maggior parte dei casi, però, si assiste ad uno "spontaneo" arruolamento di giovani che, non avendo un ruolo nella società, cercano visibilità e protagonismo nella violenza, verso i tifosi avversari e verso le forze dell'ordine. Insomma è

un modo come tanti per tentare di uscire dal ghetto. Intorno a piccoli gruppi compatti si aggregano, di volta in volta, le forze più eterogenee (teppisti con precise connotazioni politiche, delinquenti comuni, tossicodipendenti) che, del tutto disinteressate all'aspetto sportivo delle manifestazioni calcistiche, fanno dello stadio una palestra di violenza, interpretata come espressione di sottocultura urbana e ribellione all'emarginazione sociale.

S.: In Inghilterra sono riusciti a sconfiggerla. In Italia pensa sia possibile?

L.: La normativa inglese ha contenuto bene il fenomeno, agendo su tre fattori principali:

1) stadi di proprietà; 2) certezza della pena; 3) autogestione della sicurezza interna anche con

telecamere a circuito chiuso direttamente puntate sugli spalti.

E' bene chiarire, però, che una parte della violenza si è trasferita fuori dallo stadio. Quindi non è stata completamente eliminata. Gli sport praticati in Inghilterra, compreso il calcio, si basano poi su dei forti concetti di lealtà, che spesso mancano ai nostri. E' meno sentito il campanilismo fra città inteso come appartenenza e superiorità.

S.: Quale ruolo devono svolgere le società calcistiche, i calciatori e i mass media?

L.: Le recenti disposizioni di legge obbligano le stesse società a non intrattenere nessun tipo di rapporto con i gruppi ultra



Il magistrato
Consolato
Labate

che, da sempre, hanno condizionato pesantemente la gestione politica delle società e degli stessi dirigenti che le rappresentano. Contemporaneamente, è accaduto che certi dirigenti hanno utilizzato le frange più estreme per interessi personali. I calciatori devono capire che ogni loro gesto, con decine di telecamere puntate, assume una notevole risonanza e diffusione. I mass media, veri protagonisti della nostra società, devono informare correttamente l'opinione pubblica, ma sappiano che il "violento" cerca la visibilità a tutti i costi per costruirsi un ruolo gerarchico all'interno dei vari gruppi. Spesso poi il merchandising di scarpe e bandiere, l'organizzazione di trasferte e quant'altro, rivestono un interesse economico per i leaders di questi gruppi.

S.: Come si previene la violenza in Europa?

L.: In Europa vige il principio della responsabilità soggettiva, quindi non esistono sanzioni di carattere collettivo. Ciò ha contribuito in maniera determinante al riaffermarsi di una cultura sportiva. Recentemente in Germania sono state le stesse società di calcio che hanno energeticamente impedito l'ingresso negli stadi di loro proprietà agli individui più violenti, precedendo l'intervento delle stesse forze dell'ordine.

S.: Si può importare in Italia questo sistema?

L.: Si può battere il teppismo, ma occorrono buona volontà, fermezza, voglia di lavorare con un coordinamento di società, Federazione, Prefettura e Questura. Su un punto vorrei essere

Sussurri e grida

Dalla parte delle forze dell'ordine

Un poliziotto, un carabiniere, un finanziere, un vigile urbano con 15 anni di servizio, più moglie e figli a carico, guadagnano mensilmente 1.300 euro circa. Un carabiniere ed un poliziotto chiamati ad assicurare l'ordine pubblico negli stadi percepiscono 13 euro al giorno di straordinario per ricevere bombe carta, petardi, bulloni, cinghiate, sassi, tubi di ferro, pezzi di sanitari divelti, cariche e, dulcis in fundo, insulti e sputi. Sono i nemici degli ultra che, prima di scontrarsi tra di loro, cercano e organizzano lo scontro con le forze dell'ordine.

Sono anni che registriamo bollettini di guerra ed ascoltiamo fiumi di parole, che si disperdono come foglie nel vento.

Intanto, mentre calano drasticamente gli spettatori negli stadi, gli incassi delle televisioni, che vendono partite di calcio come fossero generi di prima necessità, aumentano vertiginosamente. Ci chiediamo: che valore ha la vita oggi? 13 euro, 13 maledetti euro...



Scene di ordinaria follia fuori dagli stadi

(*) Consolato Labate, attualmente Procuratore Capo della Repubblica a Civitavecchia, è stato Capo del Servizio indagini della Federcalcio ed ha ricoperto importanti incarichi come Procuratore Capo della Repubblica a Viterbo e, per molti anni, Procuratore Capo della Repubblica a Roma. E' considerato uno dei maggiori esperti del problema violenza negli stadi e sull'argomento ha pubblicato molti studi ed ha tenuto conferenze in Italia ed in Europa.

estremamente chiaro: i magistrati applicano con rigore le leggi esistenti senza deroghe, né fraintendimenti. Il numero di "diffidati", quelli che non possono assistere alle partite di calcio e che hanno l'obbligo di firma nelle varie questure, nel momento in cui si sta giocando la partita, sono in continuo aumento. Questo significa che i magistrati svolgono correttamente il loro dovere.
S.: *Lei ritiene quindi necessario un "gioco di*

squadra" ed un inasprimento delle pene?

L.: E' l'unica strada da seguire: di necessità si deve talvolta fare virtù.

S.: *Come spiega allora che i prefetti, in deroga alla legge, hanno concesso l'agibilità agli stadi in assenza dei requisiti previsti?*

L.: Purtroppo è stato necessario mediare tra le previsioni di legge e la scarsità dei mezzi economici a disposizione degli enti locali, come i co-

muni proprietari degli stadi. Va ricordato che la "sicurezza" ha i suoi notevoli costi economici e non tutte le amministrazioni comunali sono in grado di sostenerli.

S.: *In conclusione lei si ritiene ottimista o pessimista sulla risoluzione del problema?*

L.: Ottimista, ma ad una condizione: occorre rigore e fermezza nell'applicazione delle leggi esistenti.

Così ci vedono dall'estero

"Il vostro calcio sta morendo"

I tragici fatti di Catania e la crisi del pallone secondo un ex grande campione

Jorge Valdano è un uomo di calcio. Campione del mondo nel 1986, 3 scudetti da giocatore al Real, un altro al primo anno da allenatore, poi direttore generale del Real, giornalista e scrittore (cinque libri, già). Un uomo fortunato, anche. Nello scorso marzo, a Città del Messico, si schiantò al suolo un elicottero con lui a bordo. Se la cavò con una lunga degenza in ospedale. Stava andando a gettare le basi di una scuola di calcio per bambini poveri. Attualmente commenta il calcio alla tv spagnola e sulle colonne di "Marca". Ha aperti centri che colleghino ("in modo umano") sport e management in quattro città spagnole, in Argentina, Messico e Colombia. Gli abbiamo chiesto di esprimersi sui fatti di Catania e sulle conseguenze, per il mondo del calcio, di quei fatti. «Direi che si è partiti da una contraddizione per arrivare all'assurdo. L'assurdo è quello di uno spettacolo senza spettatori. Lo stadio diventa come un teatro senza pubblico. La contraddizione è quella di chi va allo stadio per evadere dalla realtà quotidiana, dalle angosce, dal malessere sociale, dallo stress, così almeno si è sempre detto, però impone allo stadio la più terribile delle realtà: la morte».

Una morte prevedibile, evitabile?

«Non conosco la dinamica dei fatti. Noi, la maggioranza della buona gente, siamo portati a pensare che debba esserci un limite a tutto, anche alla violenza più stupida. Non c'è e se c'era è stato superato a Catania. Mi pare che si possa parlare di ultimo atto di un calcio che già stava decomponendosi esteticamente ed eticamente».

Un calcio campione del mondo.

«Questo è il paradosso su cui occorre riflettere. Come lo è un governo di sinistra che emette norme molto dure, che normalmente si definirebbero di destra. Sia chiaro che non sto criticando il vostro governo, concordo sulla definizione di medicina amara, data da Re-

ubblica. E capisco che, il governo doveva mandare un segnale molto forte. Che non ci sarebbe stato se fossero state applicate le norme del primo decreto Pisano. Ma questo diventa un discorso superfluo. Siete campioni del mondo, è vero. E per quel mese, tutti innamorati dell'Italia, tutti bravi e buoni. Ma prima di quel mese, e dopo quel mese, da cos'è stata dominata la scena? Doping medico ed economico, corruzione ad alti livelli, violenza. Tutte cose che hanno contribuito alla decadenza morale del pallone. All'idea che in quel mondo si può fare di tutto, tanto si paga poco o nulla».

I morti del calcio non li ha nessun altro sport. C'è una ragione?

«Una ragione sta nell'alta emotività del calcio. Nell'amore per un colore che genera odio per gli altri. Molto, troppo amore. E molto, troppo odio. Sentimenti devastanti, che bisogna saper controllare».

Lei è nato in Argentina, da 30 anni vive in Spagna e ha la cittadinanza spagnola. Ci spiega i diversi modi di tifare?

«L'Argentina è il peggior esempio al mondo. Gli ultra violenti, i barrabruvas, spesso sono il braccio armato dei club. Sono usati contro i calciatori, contro i giornalisti».

Questo succede anche in Italia.

«Brutta cosa, se a quelli apri la porta poi non escono più, fare il capotifoso è un mestiere redditizio. È come in Colombia coi narcos: la coca è un reato, ma loro ci campano. In Argentina hanno fatto di Maradona una divinità e del pallone l'ago della convivenza».

In Italia si continua a dire: copiamo l'Inghilterra. Io sarei più favorevole a copiare la Spagna. E' possibile secondo lei?

«In Spagna si va allo stadio come si va a teatro: per vedere uno spettacolo, per divertirsi. Il Real ha perso in casa col Levante, una squadra di fondo classifica, e il

I numeri della violenza

L'Associazione Italiana Arbitri denuncia

15.000	le partite giocate in Italia ogni fine settimana
2.300	aggressioni ad arbitri dal 2002 ad oggi
449	aggressioni ad arbitri nella stagione 2005-2006
52%	delle violenze agli arbitri sono imputabili ai calciatori (65% nella stagione 2005-2006)
90%	dei violenti sono tesserati

massimo del dissenso per il pubblico è consistito nella classica panuelada, lo sventolio di fazzoletti bianchi».

Ho letto che Capello ha ringraziato i tifosi ed è stato rimproverato da un organo governativo, l'osservatorio sulla violenza nello sport.

«Sì, e mi pare un esempio intelligente di prevenzione. Bisogna dire che anche in Spagna abbiamo avuto dei morti, l'ultimo a Madrid per una partita fra Atletico e Athletic Bilbao, ma negli stadi e attorno agli stadi c'è poca violenza, tenuta sotto controllo, mentre in Italia mi pare la cronaca nera, per fortuna senza vittime, vada a braccetto con le partite di calcio. Devo aggiungere che in Spagna non esiste o quasi il problema delle trasferte. A Madrid arrivano al massimo mille tifosi del Barcellona, idem per il Real a Barcellona, e non creano problemi. Non esiste il concetto di assalto alla città nemica. Anche perché sono pochi».

All'inizio lei ha parlato di decomposizione estetica ed etica. C'è un nesso?

«Da noi si privilegia il divertimento, tant'è che viene disapprovato pure chi vince senza merito. Da voi c'è il totem del risultato, che crea tensione, anzi paura. Schiavo della paura non sarà mai un bei calcio. Libero, sì. Libero di inventare, di divertire. Ormai un allenatore pensa solo a sopravvivere, non a insegnare. E' come il comandante di una petroliera, si preoccupa solo del suo carico. Quanto all'Inghilterra, a ripulire gli stadi è arrivata dopo un incredibile numero di morti e grazie alla fermezza della Thatcher. Senza l'appoggio dello Stato non si risolve il problema, in nessun paese del mondo. Com'è avvenuto in Inghilterra, credo che in Italia alle misure repressive debbano essere aggiunte, e hanno pari valore, quelle educative e preventive, partendo dalle scuole. Al di là della spinta emotiva, tutti dobbiamo persuaderci che un morto ammazzato in uno sport segna il punto del non ritorno. Mi auguro che si trovi un modo, non saprei suggerire quale, per riportare la gente normale negli stadi. Così è una punizione per tutti, indistintamente. Ma, se può servire a riportare il buon senso, va accettata»

(da un articolo di Gianni Mura su La Repubblica 13 febbraio 2007)

Poeticamente

«È triste.

La polemica contro il PCI andava fatta nella prima metà del decennio passato. Siete in ritardo, figli.

E non ha nessuna importanza se allora non eravate ancora nati.

Adesso i giornalisti di tutto il mondo (compresi quelli delle televisioni) vi leccano (come credo si dica nel linguaggio delle università) il culo.

Io no, amici.

Avete facce di figli di papà. Buona razza non mente.

Avete lo stesso occhio cattivo. Siete paurosi, incerti, disperati (benissimo), ma sapete anche come essere prepotenti, ricattatori e sicuri: prerogative piccolo borghesi, amici.

Quando ieri a valle Giulia avete fatto a botte coi poliziotti, io simpatizzavo coi poliziotti! Perché i poliziotti sono figli di poveri».

Pier Paolo Pasolini

Si è svolto a Roma il 111° Consiglio Nazionale della FABI

Uniti - la forza della categoria per il contratto

Al centro dei lavori degli oltre 500 delegati la discussione e l'approvazione della piattaforma per il rinnovo del contratto nazionale con l'Abi

di **Lodovico Antonini**

Oltre 500 delegati, provenienti da tutte le strutture provinciali e dalle banche di tutt'Italia si sono riuniti a Roma per il 111° Consiglio Nazionale, convocato per l'approvazione delle basi della piattaforma rivendicativa per il rinnovo del CCNL ABI. Appuntamento molto atteso da parte dei dirigenti sindacali, sempre molto sensibili alle aspettative dei lavoratori.

“Inizia con questo rinnovo contrattuale un

tempo nuovo, il tempo dell'unità di tutte le sigle sindacali del settore, evento mai verificatosi prima”, ha detto Cristina Attuati, Segretario Generale della FABI, nella relazione d'apertura dei lavori.

Poi ha proseguito, dicendo che questa è davvero una piattaforma d'attacco, facendo capire subito all'assemblea e, soprattutto, alla controparte dell'ABI che il vento stavolta soffia in un'altra direzione e che il sindacato ha fermamente intenzione di recuperare il terreno. Insomma, i bancari presentano il conto agli istituti di credito.

I sindacati hanno unitariamente presentato le loro richieste per il rinnovo del biennio economico 2006/07: 188 euro circa in più in busta paga, pari ad un aumento del 9%. Il documento presentato da Dircredito, Fabi, Falcri, FibaCisl, FisacCgil, Silcea, Sinfub, Ugl e Uilca ha come punti cardine “la centralità del lavoro, il riequilibrio redistributivo e la responsabilità sociale e d'impresa”.

La relazione di Cristina Attuati all'assise dei delegati della FABI si snoda attraverso tutti i passaggi che hanno portato alla ri-

Cristina Attuati, segretario generale di Fabi, mentre pronuncia il suo intervento al Consiglio nazionale di Roma, il 31 gennaio scorso



I PASSAGGI SALIENTI DELLA RELAZIONE AL 111° CONSIGLIO NAZIONALE

- ▶ *Dal 110° Consiglio Nazionale, che ha sancito il patto di unità d'azione con la CISL, al Congresso Straordinario di Genova, che ha consacrato il cambiamento avvenuto al suo interno, la FABI tutta si è riconosciuta in un progetto preciso e nelle persone che questo progetto avrebbero portato a compimento.*
- ▶ *Un sindacato forte nei numeri, ma soprattutto nelle idee, come il nostro, che, fin dalla sua fondazione, ha rappresentato un punto fermo per i bancari italiani, non può occuparsi solo del presente; deve saper guardare avanti, prevedendo i fenomeni per poi governarli, nell'interesse dei propri rappresentati. Un sindacato come il nostro non può vivere di tattiche, alleanze contingenti o basate sulla pura convenienza momentanea.*
- ▶ *Un sindacato come il nostro deve aprirsi al confronto e alla discussione, accettando punti di vista diversi, gettando ponti verso chi pratica i propri stessi valori, ma soprattutto facendo sintesi di proposte e posizioni che, pur venendo da esperienze diverse, hanno come unico obiettivo la valorizzazione del fattore lavoro e la sua ascesa a ruolo di stakeholder a tutti gli effetti.*
- ▶ *Il nostro obiettivo era chiaro: contribuire alla riunificazione della categoria, dopo un periodo di lacerante divisione, ma occorre pazienza, calma e grande dedizione per realizzarlo. Non proclami, ma fatti. Oggi, possiamo affermare, con orgoglio, che tale obiettivo, ribadito da atti formali al Congresso, è stato finalmente raggiunto.*
- ▶ *Inizia con questo rinnovo contrattuale un tempo nuovo, il tempo dell'unità di tutte le sigle sindacali del settore, evento mai verificatosi prima. Un fatto concreto, da noi fortemente voluto, che consentirà – ne siamo certi – alle lavoratrici ed ai lavoratori di realizzare quelle conquiste che fattori diversi hanno impedito di raggiungere appieno negli ultimi anni.*
- ▶ *Chiediamo semplicemente quello che ci è dovuto: una controparte unita in grado di confrontarsi, ma soprattutto – cosa che purtroppo anche nel recente passato non è accaduta – che si dimostri in grado di rispettare gli impegni assunti. Questo ci chiedono i bancari, questo ci sentiamo di esigere da chi ci sta di fronte. Equilibrio ed equità non significano livellamento ed omologazione, significano invece democrazia, libertà e sviluppo. Questo è quello che i bancari si attendono dalle aziende in cui operano: contribuire con il loro lavoro alla produzione di valore che venga poi equamente ridistribuito. L'essere socialmente responsabili, secondo noi, non può prescindere dal concetto di produzione e redistribuzione della ricchezza secondo criteri di equità.*
- ▶ *Mai come oggi, tuttavia, nonostante molte aziende sbandierino ai quattro venti di essere socialmente responsabili, questo criterio viene disatteso. Ne sono l'esempio tangibile le stock option milionarie di molti manager del settore, le cui retribuzioni, in molti casi, non sono nemmeno agganciate ai risultati d'impresa ottenuti, ed i mille euro di stipendio dei “laureati apprendisti” che, per quattro anni, rimangono appesi ad un filo, non potendo spesso sulla soglia dei trent'anni fare alcun progetto per la loro vita futura. Forse è il tempo di ritornare a considerare ciò che è giusto e ciò che è ingiusto, ciò che è morale e ciò che, di fatto, in un paese dove sempre più alto è il numero di persone che vivono al di sotto della linea di povertà, supera ogni limite di decenza.*
- ▶ *Il settore, lo possiamo affermare senza tema di smentita, non è più in crisi, tuttavia si sta profondamente riassetando. Eventi che interessano oltre un terzo della categoria, quali la fusione Banca Intesa-San Paolo, sono sicuramente da affrontare con la dovuta cautela e con giusto senso di realismo.*
- ▶ *In questo scenario, due elementi ci preme sottolineare con forza. Il primo, che non è più possibile accettare che le aziende di credito chiedano sacrifici rilevanti a carico dei lavoratori e poi destinino cifre, spesso spropositate, a favore dei propri manager. Il secondo è che il capitale azionario va sì remunerato, ma non a discapito della forza lavoro.*
- ▶ *La tutela dei lavoratori va costruita come un mosaico fatto di tante piccole tessere, tutte importanti e tutte ugualmente necessarie alla formazione del quadro complessivo.*
- ▶ *Le imprese di credito tendono oggi ad utilizzare in maniera scorretta anche gli accordi nati nel periodo della grande crisi del settore. Troppo spesso, infatti, la parte straordinaria del fondo esuberi, anziché un intelligente modo per evitare licenziamenti collettivi in imprese in crisi, appare come una valvola di sfogo che ciclicamente le banche aprono per fare uscire personale ritenuto, secondo criteri moralmente inaccettabili, obsoleto o più semplicemente troppo costoso.*
- ▶ *Qualsiasi imprenditore coscienzioso sa bene come la professionalità dei suoi dipendenti rappresenti l'arma vincente sul mercato. Qualsiasi imprenditore conosce questo elementare principio, fuorché i manager d'assalto del credito, i quali, per blandire i propri azionisti, pensano solo a ridurre i costi.*
- ▶ *Quante ristrutturazioni, quanti piani industriali, quante circolari contraddittorie, quanta precarietà nella gestione hanno vissuto in questi anni le bancarie ed i bancari, per non parlare degli esattoriali! Il disegno di depauperare progressivamente la categoria appare tanto chiaro quanto inaccettabile. Un bancario insoddisfatto e deluso è un bancario che aspira spesso soltanto a lasciare al più presto la propria azienda.*
- ▶ *Chi fuoriesce viene poi sempre sostituito da lavoratori precari con minori garanzie, minore forza contrattuale che, molto difficilmente, decidono di iscriversi al sindacato. Così il cerchio si chiude. Escono le professionalità, chi entra viene sottopagato e chi rimane si ritrova con carichi e ritmi di lavoro inaccettabili.*
- ▶ *Anche questo, trovare soluzioni ai problemi, è il significato della contrattazione collettiva, la cui centralità resta per noi un valore assoluto. È, però, indispensabile fornire risposte nuove e tutele più efficaci. Il contratto non rappresenta un insieme di regole immutabili, ma una forma dinamica di norme, idonee a realizzare le migliori condizioni possibili di lavoro.*
- ▶ *L'organizzazione – lo dico con orgoglio – sta crescendo, e sta maturando. Non sempre infatti alla quantità corrisponde uguale qualità. Invece, nel nostro caso, sta accadendo che qualità e quantità si stanno coniugando producendo risultati eccellenti.*
- ▶ *A Genova indicammo una rotta da seguire. Lungo quella rotta, sulle direttrici volute dal congresso, stiamo viaggiando rapidamente.*
- ▶ *Il mare che ci sta davanti è sempre denso di incognite, di imprevisti, ma non viviamo nei tempi antichi, quando oltre le colonne d'Ercole si temeva che vi fosse un orrido senza fine. Oggi, la conoscenza ci fornisce tutti gli strumenti utili per superare gli ostacoli e gli imprevisti, purché non si sopravvalutino né le proprie forze, né quelle degli altri e che, soprattutto, si remi sempre tutti dalla stessa parte, perché avere una bussola non ci dispensa dal remare.*
- ▶ *Consentitemi di chiudere questa relazione con una frase che mi è particolarmente cara, perché in un certo senso, rispecchia il mio sentire, ma soprattutto lo spirito e l'agire di questa meravigliosa organizzazione a cui noi tutti apparteniamo.*
- ▶ *Il coraggio è la prima tra tutte le virtù, perché rende possibile tutte le altre. Il coraggio, amici, non ci manca di certo, l'abbiamo dimostrato nei fatti ed è proprio con questo coraggio che insieme a tutte le organizzazioni ci apprestiamo, ancora una volta, a combattere la battaglia per la tutela dei diritti e della dignità dei bancari.*

I PUNTI CENTRALI DELLA PIATTAFORMA

- ▶ *La premessa, di grande rilievo e assolutamente innovativa, perché sintetica e di facile lettura, enuclea i tre cardini fondamentali su cui si svilupperà l'intero impianto della piattaforma: centralità del lavoro, riequilibrio distributivo, responsabilità sociale dell'impresa.*
- ▶ *Sull'area contrattuale, la preoccupazione prioritaria è stata quella di tutelare i lavoratori a fronte delle operazioni transnazionali con un forte ampliamento ed un rafforzamento delle relazioni sindacali, che devono rispondere alle esigenze di tutela in un settore sempre più articolato. L'obiettivo è quello di ampliare l'area contrattuale (inserendo, per esempio, call center e credito al consumo) e di evitare per il futuro che vi siano elusioni da parte delle aziende attraverso trasferimenti di ramo d'azienda e distacchi, che spesso mascherano vere e proprie operazioni di esternalizzazione. Particolare cura occorrerà prestare agli appalti, con trattative fra le parti, evitando l'interposizione di mano d'opera.*
- ▶ *Si intende intervenire, rendendo maggiormente esigibili le norme contrattuali, su ogni elemento che potenzialmente può peggiorare la qualità della vita dei lavoratori. Gli stessi briefing e le convention, sistemi oggi diffusi in maniera endemica, andranno finalmente normati e retribuiti.*
- ▶ *Sugli assetti professionali, vogliamo valorizzare ed adeguatamente retribuire i nuovi profili professionali, riconoscendo i percorsi di carriera. Per i Quadri Direttivi, una delle categorie che negli ultimi anni si è sentita fortemente compressa, l'introduzione di un ulteriore livello, il quinto, tenderà a favorire uno sviluppo di carriera più armonico. Questa decisione è stata assunta anche per contrattare la retribuzione, lasciando il minor spazio possibile alla discrezionalità delle imprese.*
- ▶ *Centrale per la categoria dei Quadri Direttivi, come per le aree professionali, è sicuramente la formazione. Una formazione seria e certificata, sempre più necessaria per restare agganciati al ciclo produttivo, ovvero una formazione utile per una pronta riconversione professionale.*
- ▶ *Sulla precarietà e sul mercato del lavoro, abbiamo offerto risposte diverse per risolvere lo stesso problema. La battaglia ideale ci impone di combattere la precarietà, ma le leggi introdotte nel nostro paese, come in molti altri, hanno di fatto generato uno stato di instabilità occupazionale che intendiamo, anche attraverso le norme contrattuali, rendere meno pesante per i lavoratori. L'intervento che proponiamo è di ridurre, da un lato, la durata dell'apprendistato professionalizzante, dall'altro di incidere sui vantaggi conseguibili da parte delle imprese, riducendo ad uno solo i livelli di sottoinquadramento. La conferma resta, però, il vero nodo gordiano per tradurre il precariato in stabilità, così come indispensabile è la formazione, che pure oggi è prevista, ma che resta spesso una semplice utopia contrattuale.*
- ▶ *RSI. Lo abbiamo affermato a più riprese che questo è il filo conduttore che lega ogni parte della piattaforma. Una RSI che per noi deve tendere alla protezione in primis dello stakeholder lavoratore, traducendo le parole dell'appendice contenuta nel vigente CCNL, l'accordo del giugno 2004, in fatti concreti.*
- ▶ *Maggiore attenzione per la sicurezza, la salute ed ogni altro aspetto collegato o collegabile a norme europee come quelle sui permessi, sulla malattia, sugli infortuni.*
- ▶ *Il capitolo salario rappresenta un pilastro portante del futuro rinnovo. Un'annotazione su tutte. Per noi l'accordo del luglio '93 è uno strumento ormai superato, utile nel passato, ma oggi assolutamente inidoneo a dare risposte adeguate alle esigenze di crescita retributiva dei lavoratori. Per questo motivo, la richiesta economica che faremo va ben oltre la percentuale d'inflazione programmata.*
- ▶ *Vanno rimodulate tutte le indennità, compresa quella di cassa.*
- ▶ *Gli incrementi tabellari per il biennio ammontano a circa il 7,30% con decorenza dall'1.1.2006 (3,8% inflazione - 3,5% produttività di sistema che non è stata distribuita alla forza lavoro). Le altre indennità vengono aumentate di importi che vanno dal 3,5% fino al 20% con una richiesta di solidarietà generazionale, sia attraverso l'istituzione di una polizza long term care, sia attraverso il sistema pensionistico. Complessivamente, l'entità della richiesta, in termini percentuali, supera il 9%.*
- ▶ *Anche sul salario incentivante, le proposte delle OO.SS. sono articolate. Allargare la platea dei beneficiari, privilegiando i premi di squadra e rendere trasparenti, nonché oggettivi, i budget. Saranno questi i primi passi da percorrere, collegandoli ad una negoziazione aziendale meno evanescente.*
- ▶ *Numerose sono, poi, le altre modifiche proposte che considerano le problematiche di genere, i premi aziendali, il part-time, il Mezzogiorno. Tutte tematiche, insieme ad altre di minor impatto emotivo e di maggior specificità e particolarità, che hanno trovato spazio nel testo rivendicativo.*
- ▶ *Per quanto riguarda le banche di credito cooperativo, intendiamo percorrere un cammino simile. A breve, le OO.SS. del settore, che in questo caso sono sei, predisporranno la piattaforma rivendicativa, che dovrà considerare le specificità. Questo lavoro ci consentirà di consegnare le nostre richieste a Federcasse, in tempi analoghi a quelli dell'ABI. Vogliamo iniziare le trattative non più con un anno di ritardo rispetto al credito ordinario, ma contemporaneamente.*
- ▶ *Per la riscossione dei tributi, attendiamo di conoscere il piano industriale di Riscossione S.p.A. che rappresenterà la base per la contrattazione. Secondo le notizie in nostro possesso, Riscossione S.p.A. assumerà la tipica funzione di holding operativa di un gruppo di società (39) che opereranno sul territorio. Tutto ciò ci fa ritenere che tali società possano in futuro assumere il ruolo di interfaccia con analoga struttura, a livello regionale, dell'Agenzia delle Entrate.*
- ▶ *Pare anche di cogliere da parte della dirigenza di Riscossione S.p.A. un particolare interesse alle risorse umane, che dovrebbe evolversi in una migliore valutazione delle capacità e delle motivazioni del singolo.*
- ▶ *Si dovrà porre particolare attenzione ai sistemi incentivanti, di cui già usufruisce il personale dell'Agenzia delle Entrate e che non potrà essere negata ai dipendenti di Riscossione S.p.A. Nell'immediato, la FABI e le altre OO.SS. sono impegnate a discutere con Riscossione alcuni temi importanti, quali la trasformazione del fondo previdenziale di settore in fondo integrativo, un adeguato accesso al fondo esuberi in tutte le sue articolazioni, e la definizione di parametri per la mobilità infragruppo.*

 NOSTRA INTERVISTA

La Voce dei Bancari ha chiesto ad alcuni delegati al Consiglio nazionale di esprimere un parere

Su piattaforma e contratto la pensiamo così



Alfonso Esposito
Sab di Napoli

“Buona la piattaforma, purché porti ai risultati attesi, e favorevole il momento. Spero che l’unità riconquistata ci porti al successo nelle trattative. A Napoli le famiglie sono in genere monoreddito ed i figli restano in casa sino a 30 anni ed oltre. Questa situazione pone l’aspetto economico in posizione prioritaria rispetto a tutto il resto. Auspico che le grandi fusioni ed aggregazioni in atto nel sistema non condizionino negativamente la conclusione del rinnovo contrattuale. Sarebbe un duro colpo per la categoria che vuole ciò che le spetta dopo il risanamento delle banche italiane”.



Antonio Chessa
Sab di Cremona

“La piattaforma è per la prima volta sostenuta da tutte le organizzazioni, quindi, i bancari hanno più forza di fronte ai banchieri. Inoltre, mi pare davvero incisiva ed attenta ai cambiamenti e consente di ritarsi sui nuovi grandi gruppi che stanno nascendo. Le mie aspettative sono quelle di una trattativa breve, dalla quale i bancari escano con una ritrovata dignità e poi spero di vedere davvero applicate nella realtà quotidiana le norme, che ora spesso le banche disattendono”.



Carlo Fantacci
Sab di Arezzo

“Mi sembra molto ambiziosa, perché cerca di recuperare gli spazi che da diversi anni i bancari hanno perso. Penso che stavolta rimetteremo tutto a posto, anche perché uniti siamo più forti. La lotta sarà comunque dura. Attendo un recupero salariale in sintonia con le aspettative, oltre ad una sistemazione di importanti istituti normativi, in particolare le nuove assunzioni, i quadri direttivi, la formazione, che non dev’essere intesa solo come un accrescimento del bagaglio professionale, ma come un elemento imprescindibile per i percorsi professionali. Infine, mi auguro che siano introdotte norme cogenti per una nuova etica nella vendita dei prodotti”.



Giuseppe Taddia
Sab di Rimini

“Per quanto riguarda una mia valutazione, non ho ancora avuto modo di approfondire tutti i punti, anche perché siamo in presenza di argomenti molto delicati, che meritano ben altra disamina. Lo farò insieme ai lavoratori in assemblea. Mi auguro che il nuovo contratto realizzi per intero ciò che è contenuto nella piattaforma, perché questo – mi sento di dire – è il minimo a cui i bancari hanno diritto, dopo tre rinnovi contrattuali in cui la categoria è rimasta a bocca asciutta”.

Cinque tappe per aprire il confronto

1. discussione ed approvazione da parte degli Organismi;
2. riunione delle Segreterie Nazionali congiunte;
3. varo della piattaforma;
4. consultazioni capillari fra i lavoratori, precedute da Attivi unitari regionali;
5. una volta ultimate le assemblee e raccolto il consenso e la condivisione dei lavoratori, invio della piattaforma all’ABI.



composizione del tavolo sindacale sino all’elaborazione della piattaforma, che il Segretario generale illustra, toccando tutti i temi forti.

Diversi applausi interrompono la relazione, quando vengono toccati gli argomenti su cui la platea è più sensibile, come il recupero salariale, la fine del precariato, la responsabilità sociale dell’impresa, che significa “regole chiare per la vendita dei prodotti finanziari a tutela dei bancari stessi e dei consumatori”.

Quando lancia due stoccate ai banchieri, “piuttosto che preoccuparsi di aprire gli spor-

telli 24 ore su 24, dovrebbero vigilare di più sui prodotti che si vendono in banca” e poi, ancora “un lavoratore di banca per riuscire ad avere quello che hanno avuto certi manager lo scorso anno come stock option dovrebbe lavorare da un minimo di 180 anni ad un massimo di oltre 850”, l’assemblea esplode in un boato.

Nel 9% di aumento richiesto, è compreso il 3,8% di recupero del potere d’acquisto degli stipendi e un 3,5% circa di riparametrazione. A queste vanno aggiunte le richieste riguardanti l’aumento delle indennità, dei giorni di permesso, della rivalutazione de-

gli scatti di anzianità ed i contributi per la previdenza complementare. Per quanto riguarda gli assetti interni, è richiesta l’introduzione di un V livello nei Quadri Direttivi (capi d’agenzia e di filiale).

All’interno del documento illustrato dal Segretario generale, si chiede anche di contrastare con forza la precarizzazione del lavoro. Il contratto di apprendistato dovrà ottenere miglioramenti economici e normativi che ne diminuiscano la durata e il differenziale economico.

Anche i bancari, dunque, chiedono che venga ristretta l’applicazione della Legge Bia-



Fabio Scola
Sab di Bergamo

“È finalmente la piattaforma che il nostro sindacato desiderava e che la categoria aspettava. Penso realizzerà l’obiettivo di dare risposte alle aspettative dei bancari. “Costruire certezze” era il motto del nostro ultimo Congresso Nazionale e noi le prime certezze le abbiamo già costruite, con la riunificazione del tavolo sindacale. Avremo nove sigle sindacali e la FABI ha la grande responsabilità di dover mediare, ma nel contempo di rappresentare adeguatamente le attese dei bancari: inquadramenti, politiche del lavoro, più soldi per premiare l’impegno dei lavoratori nel cambiamento di un settore che ha subito una vera rivoluzione in pochi anni”



Franco Di Dio
Sab di Avellino

“Dobbiamo sfruttare il momento favorevole, che vede le sigle sindacali tutte unite per la prima volta nella nostra storia. Piattaforma in linea con le nostre aspettative, per un recupero soprattutto dal punto di vista economico. Interessante anche la revisione dell’apprendistato professionalizzante, per il ricambio generazionale e per i giovani che entrano in categoria. Bisognerà coinvolgere tutti i lavoratori, iscritti e non, e spiegare bene i contenuti delle nostre richieste, così da convincere tutti della bontà delle nostre rivendicazioni”.



Sabrina Frassini
Sab di Milano

“Credo ci troviamo ad approvare una piattaforma che è proprio quella che i bancari si meritano. Spero che possiamo portare in categoria maggiori garanzie per i giovani, anche per poter ancora contare sull’adesione di molti giovani al sindacato ed ai suoi valori, fra i quali la solidarietà generazionale. Inoltre, finché sul collo dei giovani penderà la spada di Damocle dei contratti a termine, sarà difficile trovare adesioni e partecipazione alla lotta da parte di giovani, ora in ostaggio delle banche perché precari. Nel dare sicurezze ai giovani, diamo un futuro al sindacato: non bisogna dimenticarlo”.



Luciano Marzio
Sab di Venezia

“Piattaforma con una precisa ed evidente impronta FABI. Mi sembra che sia seria ed equilibrata e che contenga norme chiare ed esigibili. L’ABI dovrebbe prendere in seria considerazione le nostre richieste e non trincerarsi in una difesa miope: noi, infatti, guardiamo avanti, al futuro. Mi auguro che la parte riguardante gli aumenti salariali passi per intero e senza ribassi. Dobbiamo conquistarci ciò che vogliamo ed abbiamo la forza per farlo. Presentiamo richieste concrete, possibili e non aleatorie”.



Cristina Attuati e Giuseppe Gallo illustrano le posizioni del Consiglio nazionale al microfono del TG2. A destra Franco Casini, segretario nazionale organizzativo e amministrativo, e, accanto, Giuliano De Filippis e Lando Sileoni, segretari nazionali FABI.

Comitato direttivo centrale Unanime consenso al lavoro della Segreteria Nazionale

Il CDC della FABI riunito in Roma nei giorni 29 e 30 gennaio, ascoltata ed ampiamente discussa la relazione presentata dalla Segreteria Nazionale **rimarca**, con soddisfazione, come le delibere assunte dal Congresso Straordinario di Genova abbiano trovato piena attuazione, in particolare per quanto riguarda la ricomposizione del tavolo sindacale nel settore.

L’unità universale realizzata fra le nove OO.SS. del credito, fortemente voluta dalla FABI, sarà sicuramente foriera di positivi risultati per le lavoratrici ed i lavoratori, soprattutto per quanto attiene al rinnovo dei patti di lavoro. Il futuro rinnovo del CCNL, considerando il mutato scenario di settore, dovrà essere rivendicativo, sganciato dall’accordo del luglio 1993, ed avere come punti cardine:

- la centralità del lavoro**
- il riequilibrio distributivo**
- la responsabilità sociale dell’impresa**

Il CDC, esaminati i punti cardine ed i contenuti della piattaforma, considerando la stessa coerente con gli obiettivi più volte indicati dalla FABI, **la approva** e dà pertanto mandato alla Segreteria Nazionale, affinché provveda alla stesura definitiva e, dopo le assemblee con i lavoratori, alla presentazione della stessa alla controparte.

Uguale percorso dovrà essere seguito anche per le Banche di Credito Cooperativo con sviluppo della negoziazione in tempi analoghi a quelli dell’ABI.

Delibera approvato all’unanimità dal CDC della FABI.



Guglielmo Serafini
Sab di Viterbo

“Finalmente si parla di soldi: i bancari hanno già ceduto troppo su questo punto. Ora è tempo di riscuotere il dovuto per i sacrifici che ha fatto la categoria nel risanamento delle banche. I sindacati finalmente hanno il coraggio di denunciare lo scandalo delle stock option da nababbi che i banchieri si intascano, mentre chiudono alle richieste del sindacato. Personalmente sono soddisfatto perché in questa piattaforma viene rivendicato un nuovo ruolo professionale per il bancario, cercando di recuperare quello che i precedenti contratti nazionali hanno tolto”.



Riccardo Zaglio
Sab di Mantova

“Evento storico, quello della ritrovata unità, per la presentazione di una piattaforma davvero buona ed in grado di soddisfare le richieste della categoria. Mi auguro che la trattativa con ABI si sviluppi in maniera positiva, favorita della compattezza del fronte sindacale e che la piattaforma passi nella sua completezza”.



Gaetano Motta
Sab di Siracusa

“Ottima piattaforma che, nei fatti, traduce in rivendicazioni chiare le richieste della categoria. La nostra gente e tutti i lavoratori bancari si aspettano molto da questo rinnovo contrattuale e noi sindacalisti FABI non dobbiamo assolutamente deluderli”.



Angela Genovese
Sab di Lucca

“Speriamo di riportare a casa le cose che sono contenute nella piattaforma: solo così sapremo se è stata una buona piattaforma. Non dobbiamo cedere nulla, soprattutto per quanto riguarda il salario: abbiamo già rinunciato troppo negli anni del passato recente. Spero che la trattativa si concluda al più presto e che realizzi ciò che ora è contenuto nelle linee rivendicative, senza sconti”.



gi. Poi, ci sono da risolvere le questioni della formazione dei sistemi d'incentivazione, della responsabilità sociale d'impresa. Infine, si chiede di ampliare e potenziare la contrattazione sia aziendale sia di gruppo, quella cosiddetta di secondo livello.

Il sindacato chiede 188 euro in più in busta paga: “troppo” per le banche, preoccupate di tagliare ancora i costi e “garantire maggiore competitività”.

“Si tratta di una piattaforma di alto profilo – ha contestato Giuseppe Gallo, Segretario Generale della FibaCisl, intervenuto ai lavori del Consiglio Nazionale FABI – perché realisticamente rivendica per i lavora-

tori una quota di dividendo del risanamento del sistema, per tutti noi un punto fermo”.

Su questo punto non concordano assolutamente gli istituti di credito che, invece, hanno già dichiarato di voler ridurre ulteriormente i costi con altri recuperi di margini e competitività.

Le banche sono ferme all'accordo del '93 riguardante la politica dei redditi, mentre i sindacati con la piattaforma che si apprestano a presentare, considerano quell'accordo “uno strumento ormai superato”.

Anzi, Giuseppe Gallo, commentando alcune dichiarazioni di Fabio Innocenzi, Am-

ministratore delegato di Bpvn, a capo delle delegazione sindacale di ABI, rincara la dose “Le parole di Innocenzi confermano un divario di fondo tra noi e l'ABI che annuncia una posizione regressiva”.

Poche le possibilità di mediazione sulla parte economica. “Tra le nostre richieste economiche e la possibile chiusura, posso dire che il margine sarà molto stretto”.

Quanto all'invito di Innocenzi a ragionare su una maggiore flessibilità, “è un invito retorico” aggiunge Gallo. “Il contratto già prevede ampia flessibilità; mi sarei aspettato dalle banche più lungimiranza e più coraggio. Se partiamo così la vedo molto dura.

MOZIONE CONCLUSIVA DEL 111° CONSIGLIO NAZIONALE FABI

APPROVATA ALL'UNANIMITÀ DAL CONSIGLIO NAZIONALE DELLA FABI IL GIORNO 1 FEBBRAIO 2007

La I delegati al 111° Consiglio Nazionale della FABI, ascoltata ed ampiamente dibattuta la relazione introduttiva presentata dalla Segreteria Nazionale a nome e per conto del Comitato Direttivo Centrale,

ne approvano contenuti, linea politica ed obiettivi.

IL CONSIGLIO NAZIONALE

rimarca, con soddisfazione, come le delibere di indirizzo organizzativo e contrattuali approvate dal Congresso Straordinario di Genova del marzo 2006, abbiano trovato piena e positiva applicazione.

Riconferma la validità del Patto di Unità d'azione con la CISL.

I delegati al 111° Consiglio Nazionale

considerano un valore assoluto l'unità universale realizzata fra le Organizzazioni Sindacali del settore, convinti che la stessa sarà foriera di positivi risultati per le lavoratrici ed i lavoratori, a partire dal prossimo rinnovo dei patti di lavoro, che si svilupperanno in uno scenario di settore profondamente mutato, con aziende di credito rese redditive e competitive, grazie al contributo determinante della forza lavoro.

Ritengono che non sia eticamente accettabile che le imprese del credito paghino stock options milionarie ai propri manager destinando, quasi esclusivamente a loro favore, la produttività di settore.

CONTRATTO NAZIONALE

In virtù delle valutazioni e considerazioni fatte, si condivide che la piattaforma utile per il rinnovo del futuro CCNL debba essere rivendicativa, sganciata dall'accordo del luglio 1993 e avere quali pilastri portanti:

- la centralità del lavoro;
- il riequilibrio salariale e distributivo;
- la responsabilità sociale praticata dell'impresa.

DELIBERA

Il Consiglio Nazionale, esaminata nel suo complesso la piattaforma rivendicativa elaborata dalle nove Organizzazioni Sindacali del settore, conferma le valutazioni positive già effettuate dal Comitato Direttivo Centrale, condividendone i contenuti ed il percorso che prevede, prima della presentazione della piattaforma alla controparte, un dibattito serrato con le lavoratrici ed i lavoratori nelle assemblee.

I delegati al Consiglio Nazionale auspicano che in tempi brevi anche per il settore delle BCC si elabori una piattaforma rivendicativa, che consideri con la dovuta attenzione le specificità del settore.

ORDINE DEL GIORNO

L'Esecutivo Nazionale Esattoriale valuta con preoccupazione il ritardo nella presentazione da parte di Riscossione S.p.A. del Piano Industriale.

Auspica una pronta predisposizione di tale strumento, che consentirà alle Organizzazioni Sindacali la possibilità di esaminare con ragioni di causa i numerosi problemi attualmente sul tappeto.

La presentazione della Piattaforma rivendicativa del settore del credito deve costituire anche nel settore esattoriale il momento di partenza di un'analogia rivendicazione da sottoporre alle controparti nel rispetto di quanto enunciato dalla legge di riforma.

Lo strumento contrattuale rappresenterà in futuro l'elemento di univocità di tutte le realtà presenti sul territorio nazionale.

Tutto ciò, tenendo conto che l'impatto che il sistema della riscossione, a maggior ragione oggi, va ad assumere in un discorso di equità fiscale e federalismo fiscale.



Mauro Bossola, segretario nazionale FABI, e, a destra, Enrico Gavarini, segretario generale aggiunto. Sopra, uno scorcio della sala dove si sono riuniti i delegati al Consiglio nazionale (le foto di queste pagine sono di Jole Costantino)



Ma speriamo sia solo tattica".

Infine, Cristina Attuati illustra i progressi fatti dall'organizzazione dal Congresso di Genova ad oggi e poi conclude la relazione.

"Il coraggio, amici, non ci manca di certo, l'abbiamo dimostrato nei fatti ed è proprio con questo coraggio che insieme a tutte le organizzazioni ci apprestiamo, ancora una volta, a combattere la battaglia per la tutela dei diritti e della dignità dei bancari".

Numerosissimi gli intervenuti al dibattito, che si è protratto per molte ore.

Al termine degli interventi, è toccato ancora al Segretario Generale della FABI pronunciare la replica.

"Questa piattaforma nasce da un momento di analisi oggettiva del settore", ha detto Cristina Attuati rispondendo agli intervenuti. "Siamo riusciti a mettere insieme storie e sensibilità diverse; le banche sono uscite dalla crisi producendo molti utili, che vanno redistribuiti non solo agli azionisti, ma anche ai lavoratori.

Chiediamo semplicemente ciò che ci è dovuto". La sfida dei prossimi mesi è, dunque, particolarmente delicata e potenzialmente dura perché se da una parte c'è un'associazione, l'ABI, determinata a difendere le esigenze delle banche, dall'altra c'è una stessa unità d'intenti da parte dei sindacati, che ritengono giunto il momento di vedere premiati i lavoratori del settore per i risultati estremamente positivi che hanno raggiunto le aziende per le quali lavorano. A questo punto, la parola torna direttamente ai lavoratori del settore, che dovranno discutere e approvare il documento preparato dai sindacati. A marzo, se il documento verrà accettato dalla maggioranza dei 340mila operatori del settore, la piattaforma sarà presentata direttamente all'ABI.

Punto per punto la piattaforma proposta per il rinnovo del contratto nazionale

Per il valore del lavoro e la Responsabilità Sociale

I tre pilastri delle rivendicazioni della categoria sono centralità del lavoro, riequilibrio salariale e responsabilità sociale pratica dall'impresa

PREMESSA

Il rinnovo contrattuale si posiziona in uno scenario di settore caratterizzato da una chiara e consolidata inversione di tendenza rispetto al passato. La produttività ed il tasso di profitto hanno raggiunto indici di assoluta significatività che hanno consentito la necessaria competitività del sistema a livello europeo. Un settore, quindi, risanato e competitivo, in grado di poter giocare un ruolo di primo piano a livello internazionale. Un settore che affronta il rinnovo contrattuale con una serie di contraddizioni e criticità che vanno superate anche per favorire ed accompagnare lo sviluppo economico dell'intero paese.

Le tre tematiche che costituiscono, pertanto, i pilastri della piattaforma rivendicativa sono:

- centralità del lavoro, qualità della prestazione e della vita;
- riequilibrio salariale e distributivo;
- Responsabilità Sociale praticata dall'Impresa.

La nuova spinta all'espansione del settore che si trova ad interagire a livello internazionale, con la creazione di grandi gruppi europei, pone ancora una volta in primo piano la centralità dei lavoratori.

Sono, infatti, i lavoratori il patrimonio primario delle imprese, che hanno l'imprescindibile necessità di puntare sulla professionalità del personale per affermare modelli di sviluppo competitivi e allo stesso tempo sostenibili per concorrere a livello internazionale. Sono gli uomini e le donne che lavorano nelle banche a determinare il successo dell'impresa con il loro impegno e la loro professionalità; sono loro l'anello di congiunzione tra la banca e il mercato. Al contempo, la qualità della prestazione lavorativa e della vita dei lavoratori deve trovare piena cittadinanza nell'impegno a ricorrere responsabilmente alla loro professionalità.

È, quindi, indispensabile che il rinnovo contrattuale realizzi una revisione di tutti quegli aspetti, relazionali e normativi, che possano concorrere a ritrovare una piena coerenza tra la consapevolezza del ruolo fondamentale del lavoro ed il reale riconoscimento di questa indiscutibile centralità.

Il forte recupero di redditività ed i conseguenti risultati economici ottenuti dal sistema nel suo complesso, impongono di affrontare la problematica dello squilibrio nel modello distributivo generatosi a favore di azionisti e manager e che ha penalizzato i lavoratori e gli altri stakeholder (famiglie, imprese, comunità locali, economia meridionale).

È stata la disponibilità del "fattore lavoro" ad assumere in prima persona la responsabilità di risanare il sistema che ha consentito di superare una crisi reputazionale e finanziaria non certo ascrivibile ai lavoratori. Tutto questo non può essere interpretato come acquiescenza nei confronti di un tentativo di raffreddamento delle dinamiche salariali, inaccettabile e insostenibile a fronte di una straordinaria creazione di ricchezza nel sistema.

L'impegno e i sacrifici dei lavoratori del credito hanno rappresentato uno dei fattori di maggior successo per il superamento della crisi del settore. Il riequilibrio distributivo non è più differibile e risponde ad un'istanza di equità e giustizia inderogabile.

La necessità di una revisione dell'attuale modello di sviluppo, oggi ancorato alla ricerca ossessiva del profitto e sganciato da un confronto con i principi etici e di sostenibilità, deve abbandonare lo "status" delle dichiarazioni di principio per tradursi in norme contrattuali.

La responsabilità sociale d'impresa deve pervadere le norme pattizie rispondendo concretamente alle istanze interne ed esterne al settore. Il paese, i bancari, i cittadini tutti non sono più disponibili ad accettare effetti distorti generati dalle attività di un sistema finanziario, socialmente poco responsabile, che non abbia dato prova di voltare pagina.

L'unità delle OO.SS., che per la prima volta nella storia del settore si presentano a nove, rappresenta un evento rilevante e testimonia la volontà di conferire maggiore forza all'iniziativa sindacale. Tale coesione costituirà un valore aggiunto per un più efficace governo della nuova stagione di trasformazioni e per il rinnovo del CCNL della categoria.

Le commissioni pari opportunità dovranno elaborare e contrattare progetti volti a favorire la rimozione di eventuali discriminazioni e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

PARI OPPORTUNITÀ

L'integrazione della dimensione di genere deve rappresentare una priorità in tutte le politiche aziendali, con provvedimenti concreti per elaborare e diffondere metodi e strumenti volti a promuoverla.

Le commissioni paritetiche aziendali previste dal CCNL, invece, raramente vengono attivate, in quanto l'attuale previsione di pariteticità di composizione numerica spesso comporta la non costituzione per mancanza di componenti. Occorre, quindi, superare la pariteticità e prevedere riunioni periodiche con cadenza almeno semestrale. Dovranno essere recepite tutte le previsioni di legge, sia italiane che comunitarie, per far sì che le commissioni pari opportunità possano realmente elaborare e contrattare progetti volti a favorire la rimozione di eventuali discriminazioni e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

AREA CONTRATTUALE - MERCATO DEL LAVORO

In questi anni, la regolamentazione dell'area contrattuale ed il fondo esuberanti si sono dimostrati strumenti essenziali nell'impedire che le operazioni di ristrutturazione, numerose e di grandi dimensioni, che hanno interessato le aziende del settore potessero ritorcersi negativamente contro i lavoratori e le lavoratrici del credito.

Oggi il forte incremento delle operazioni di internazionalizzazione, di delocalizzazione e di



Occorre contrastare la precarietà. Andrà innanzitutto resa al sindacato la conoscenza di tutti i soggetti utilizzati nelle diverse sedi di lavoro

terziarizzazione rischia di incrinare questi presidi. I comportamenti delle banche tendono a forzare le norme contrattuali tentando così di disarticolare la continuità del ciclo produttivo. Occorre per questo riaffermare e consolidare fortemente il valore dell'area contrattuale nelle nuove condizioni, introducendo procedure sindacali rafforzate.

Internazionalizzazione e delocalizzazioni

Le aziende e i gruppi che operano anche all'estero attraverso proprie filiali, controllate e/o partecipate, devono garantire sempre e comunque l'applicazione dei principi contenuti nelle più importanti convenzioni internazionali (diritti umani, sicurezza sul lavoro, libertà associativa, giusto salario, rispetto dell'ambiente ecc.), nonché le previsioni del Protocollo 16/6/2004 sullo sviluppo socialmente e ambientalmente sostenibile del sistema bancario italiano (nell'ambito dell'Unione Europea).

Per eventuali delocalizzazioni di attività ad aziende non partecipate, costituirà prerequisito l'esistenza di analoghe garanzie.

Le parti dovranno impegnarsi per favorire il ruolo dei CAE anche in riferimento ad una funzione di diffusione e di controllo del rispetto delle previsioni di cui sopra.

Area contrattuale

Di fronte ai tentativi delle aziende di ricercare nuovi modelli contrattuali di riferimento, si riconferma che le attività di assistenza, consulenza, promozione e supporto effettuate per via telefonica e/o telematica alla clientela esterna ed alle funzioni interne aziendali o di gruppo (call center, etc.) sono ricomprese nelle attività bancarie fondamentali.

Occorre una lista delle attività delocalizzabili da aziende e gruppi bancari ed una più puntuale definizione della cessione di attività e delle concessioni di appalto, con procedure e verifiche a livello decentrato, finalizzate a tutelare le ricadute sui lavoratori. Queste operazioni non potranno determinare riduzioni del personale coinvolto e dovranno essere soggette a procedure di verifica.

In caso di cessione di attività, va tutelata l'occupazione dei lavoratori coinvolti. Quando essa avvenga, sotto qualsiasi forma, verso società del gruppo, va prevista la garanzia di ricollocazione nel gruppo medesimo in caso di cessazione, cessione o crisi del cessionario.

Nel caso di cessione di ramo d'azienda con correlati contratti d'appalto di attività all'esterno del gruppo, occorrerà rafforzare il principio di responsabilità degli appaltanti per tutelare nel tempo l'occupazione anche attraverso la continuazione nelle aziende eventualmente subentranti del rapporto di lavoro dei colleghi provenienti dall'azienda originaria. L'applicazione del contratto del credito a questi lavoratori dovrà essere garantita dall'azienda tempo per tempo subentrante.

La disciplina degli appalti va riconsiderata anche per evitare che a volte assuma le vesti di una fittizia interposizione di mano d'opera. Occorre, di conseguenza, ottenere maggiori informazioni sulle lavorazioni date in appalto, con un controllo decentrato laddove si svolgono, avendo attenzione anche alle capacità economiche e strumentali dell'appaltatore e degli eventuali subappaltatori.

I distacchi stanno spesso diventando l'alternativa comoda ai trasferimenti, senza i costi ed il

rispetto delle regole che governano questi ultimi. Occorrerà governarne le condizioni, regolarne la durata con il consenso del lavoratore, pagarne maggiormente il disagio. Occorre garantire i diritti sindacali a tutto il personale in distacco. I lavoratori soggetti a lunghi distacchi andranno tutelati anche professionalmente, partecipando, a richiesta, alla formazione dell'azienda distaccante e fruendo, al rientro, di un accompagnamento formativo specifico.

Mercato del lavoro

Occorre contrastare la precarietà. Andrà innanzitutto resa al sindacato, in modo decentrato, la conoscenza di tutti i soggetti a qualsiasi titolo utilizzati nelle sedi di lavoro, con relative tipologie di impiego, contratto, orario e mansione. Ogni forma di reiterazione del lavoro atipico andrà contrastata e ridotta, impedendone l'utilizzo in successione ed i collegati effetti precarizzanti, confermando l'attuale impostazione contrattuale che non prevede l'inserimento di nuove tipologie di precariato.

Il contratto d'apprendistato dovrà ottenere miglioramenti normativi ed economici che ne diminuiscano la durata ed il differenziale economico; il contratto d'inserimento andrà specializzato per indirizzarlo ad utilizzi mirati.

Nelle forme che non attengono alla tipologia del lavoro subordinato, occorrerà che lo stage, utilizzato spesso in difformità dalle norme di legge, abbia una regolamentazione contrattuale che impegni le aziende ad una percentuale massima di utilizzo ed a comunicare al sindacato il progetto formativo e le relative modalità.

Analoga informativa andrà resa per le consulenze, specificando tempi e modi di attivazione, contenuti del contratto ed eventuali rinnovi.

RELAZIONI SINDACALI

Si ravvisa la necessità di un rafforzamento delle relazioni sindacali che confermi l'incisività del ruolo delle strutture sindacali a tutti i livelli. Si rileva, in particolare, una criticità nella mancata valorizzazione del ruolo delle RSA, in un sistema sempre più articolato in gruppi bancari di dimensioni crescenti, nei quali il livello decisionale è sempre più accentrato e talvolta è addirittura collocato all'estero, così da determinare forte scarto tra i contenuti del contratto e degli accordi aziendali rispetto alla loro applicazione periferica.

Strumenti idonei a superare queste criticità del sistema delle relazioni sindacali sono la raggiunta unità sindacale nel settore, che ha portato le 9 sigle ad un unico tavolo negoziale e la puntuale applicazione degli accordi di clima, scarsamente estesi nel settore, che potrebbero migliorare la vivibilità in azienda soprattutto in rapporto alle pressioni commerciali.

Garantire alle RSA lo svolgimento di compiti di gestione e di presidio che permettano la concreta applicazione degli accordi stipulati a livello centrale. Si ravvisa inoltre, per le RSA e per gli organismi di macro area, la necessità di interlocuzione che deve essere modulata con accordi a livello aziendale che individuino interlocutori certi ed in loco.

La centralità del ruolo delle RSA va difesa dalle ripercussioni delle ristrutturazioni aziendali sull'entità numerica delle unità produttive.

Sarà necessario fornire alle RSA competenti, in caso di eventi criminosi, un'informativa pun-



tuale e tempestiva per consentire la gestione delle conseguenze dell'evento.

Le materie delegate alla semestrale vanno integrate con una precisa informativa in merito ad eventi criminosi, con la verifica degli orari e del clima aziendale.

In merito al trasferimento di ramo di azienda, va concordata un'interpretazione del concetto di "autonomia funzionale". È indispensabile fornire specifica informativa preventiva, sia a livello centrale che periferico su tutte le ristrutturazioni aziendali.

Rafforzare il ruolo sindacale nei processi di contrattazione.

Accrescere il livello di coinvolgimento sindacale, individuando modalità di confronto obbligatorio in particolare su: piani industriali, bilanci e bilanci sociali, nonché garantendo la partecipazione delle OO.SS. alle iniziative aziendali rivolte agli stakeholder.

Inserire nel nuovo contratto un'apposita previsione relativa al confronto sindacale nei gruppi bancari sovranazionali con sede in Italia ed all'estero.

Bisogna estendere in tutti gli ambienti di lavoro l'utilizzo di strumenti informatici finalizzato ad una migliore comunicazione sindacale ai colleghi.

Nel merito della contrattazione di II livello, c'è la necessità di un ampliamento dei poteri di contrattazione aziendale, con particolare riferimento a: profili professionali originati da riorganizzazioni e ristrutturazioni aziendali; ruoli chiave e profili professionali quadri direttivi; sistema valutativo; sistema incentivante; pressioni commerciali ed ottimizzazione dei tempi di vita e di lavoro; percorsi di formazione e integrazione dei lavoratori diversamente abili.

Contrattazione di gruppo

È necessario rafforzare il livello di gruppo, finalizzandolo al raggiungimento di accordi di indirizzo. Tali intese devono riguardare: le relazioni sindacali di gruppo, l'individuazione di ulteriori parametri ed indicatori, anche di bilancio consolidato, oltre a quelli già definiti in azienda, utili a garantire, in particolare nelle aziende del gruppo più deboli, la definizione di premi aziendali congrui; piani formativi e sistemi valutativi; protocolli su sistemi incentivanti, pressioni commerciali e accordi di clima; previdenza e assistenza; strategie complessive del gruppo riguardanti ambiti di sviluppo sovranazionale.



ASSETTI PROFESSIONALI

Con riferimento al tema degli assetti professionali, la trattativa di rinnovo del CCNL dovrà recuperare spazi negoziali su una più adeguata crescita e remunerazione della professionalità.

Occorrerà dare maggiore impulso allo sviluppo formativo della categoria, finalizzandolo all'adeguamento nel tempo delle capacità professionali dei lavoratori, in risposta alle attese di qualità di servizio alla clientela, ed in connessione con lo sviluppo professionale.

Il diffondersi da parte delle aziende di diverse forme di incentivazione evidenzia con forza l'esigenza di attribuire i giusti riconoscimenti economici tabellari in rapporto agli accresciuti livelli di responsabilità e di professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori.

In tale logica, si richiede di aumentare i parametri retributivi sia dei Quadri Direttivi che delle Aree Professionali e la creazione del 5° livello dei Quadri Direttivi inserendo nello stesso gli attuali quadri che già oggi percepiscono retribuzioni pari o superiori al parametro di riferimento.

Vanno contrattati in azienda i profili professionali corrispondenti ai diversi livelli dei quadri e le posizioni connesse ai ruoli chiave. Con l'introduzione del 5° livello dei Quadri Direttivi diventa anche necessario rimodulare gli attuali profili professionali oltre che i livelli di fungibilità delle mansioni all'interno di quest'area. L'"impegno temporale particolarmente significativo" dei Quadri Direttivi va individuato nel superamento di una soglia (7%) eccedente l'orario di riferimento per le Aree Professionali.

Il riconoscimento del maggior tempo lavorato deve trovare modalità certe di individuazione e remunerazione attraverso apposita procedura da tenersi a livello aziendale.

I recuperi in autogestione potranno essere effettuati anche attraverso intere giornate.

La trattativa aziendale dovrà anche prevedere momenti di verifica a consuntivo dell'applicazione degli accordi.

L'apposita erogazione non potrà essere confusa o sostituita da interventi ad personam o dal sistema incentivante.

Nel caso di sostituzione di posizioni di Q.D. senza diritto alla conservazione del posto, da parte di lavoratrici e lavoratori delle Aree Pro-

fessionali, l'inquadramento al livello superiore deve avvenire dopo 3 mesi.

Rafforzare l'applicazione inquadramentale dei profili professionali dei Quadri Direttivi con particolare riferimento ai reggenti di filiale.

In ultimo, si ritiene parimenti fondamentale, per quanto evidenziato in premessa al presente capitolo, valorizzare i profili professionali delle lavoratrici e dei lavoratori.

A questo proposito, si ravvisa la necessità di dare una diretta e concreta applicazione alla "Dichiarazione congiunta delle parti sociali europee del settore bancario sulla formazione continua del dicembre 2002", già riportata nel CCNL vigente, prevedendo l'utilizzo in questa direzione di tutte le forme esistenti di erogazione della formazione, individuando pertanto precisi percorsi formativi aziendali che le comprendano tutte. Quindi, è necessario prevedere commissioni bilaterali aziendali.

Si ritiene importante individuare percorsi finalizzati ad una crescita professionale che coinvolga le lavoratrici ed i lavoratori delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi, in una logica di sviluppo armonico nel rispetto delle pari opportunità di crescita per tutti, con particolare attenzione al passaggio tra le Aree Professionali ed i Quadri Direttivi ed al cambiamento di mansioni.

La formazione, non assimilabile all'addestramento, deve essere concretamente esigibile, diventando un elemento importante e distintivo, oltre che utile per l'acquisizione delle competenze previste per il livello da conseguire e per la posizione professionale in cui svolgere la propria mansione. In questa prospettiva, dovrà essere opportunamente valorizzato il ruolo di Enbicredito.

ORARIO DI LAVORO

Nel corso dei vari rinnovi contrattuali, il capitolo "orario di lavoro" ha subito notevoli modifiche, in considerazione delle innovazioni tecnologiche e delle mutate esigenze della clientela. Sono aumentate le flessibilità di orario, e gli orari degli sportelli sono in linea con quelli degli altri competitor stranieri, quantunque i tentativi di forzatura delle aziende abbiano determinato numerose dinamiche conflittuali. Forzature non legate ad un maggiore servizio alla clientela, ma dettate e utilizzate come strumenti di concorrenzialità e competitività territoriale. Si tratta, quindi, di conciliare le flessibilità già presenti nel CCNL con gli obiettivi di qualità della prestazione lavorativa e della qualità della vita dei lavoratori bancari.

Pertanto, gli obiettivi e gli orientamenti contrattuali che si sono voluti cogliere sono essenzialmente:

- l'ampliamento ed il rafforzamento delle procedure di confronto e negoziato sia in sede aziendale per le materie oggi previste, sia di gruppo per la politica complessiva degli orari delle banche che ne fanno parte;
- il rafforzamento delle tutele contrattuali attraverso la fruibilità garantita nel tempo della giornata di riduzione d'orario del CCNL 1999; la durata dell'orario settimanale di 36 ore per tutti i lavoratori adibiti a turni; la definizione dettagliata delle casistiche per le quali è possibile utilizzare il personale su sei giorni; la precisa individuazione della fattispecie "sportelli turistici" e delle succursali operanti "presso" i centri commerciali;

- il miglioramento dell'organizzazione del lavoro derivante da un corretto utilizzo del personale;

- l'ampliamento a 30 minuti dello spostamento d'orario in ingresso ed in uscita richiesto dai lavoratori, compresi i lavoratori part-time. I briefing e le convention, comunque denominati, richiedono ai lavoratori una disponibilità di fatto obbligatoria. Nel nuovo contratto è necessaria una previsione normativa che garantisca per tale prestazione, comunque su base volontaria, la definizione della relativa remunerazione e/o riposo compensativo.

Una riflessione specifica si impone sul part-time, in quanto strumento fondamentale per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro di molte lavoratrici e lavoratori. Occorre, mantenendo gli aspetti positivi dell'attuale formulazione contrattuale, favorirne un'attuazione non discriminatoria di genere e di ruolo, permettendo la flessibilità degli orari e degli eventuali recuperi; l'effettiva fruibilità delle fasi formative in orario di lavoro; la priorità per i genitori con figli piccoli.

RIVENDICAZIONE ECONOMICA E NUOVI PARAMETRI

La composizione della rivendicazione salariale tiene conto dell'ottimo andamento delle aziende, in senso assoluto ed anche comparativamente ad altri settori, nel quadro del più generale andamento dell'economia del paese. Al conseguimento di tale risultato i lavoratori, con impegno e professionalità, hanno dato un contributo fondamentale che va riconosciuto.

L'utilizzo massiccio del salario incentivante e di altre forme di salario discrezionale ha generato una disarmonia nelle dinamiche retributive. Per tale ragione, non è possibile prescindere dalla necessità di conseguire una maggiore incidenza del salario contrattato sul costo del lavoro complessivo.

Il recupero del potere d'acquisto dei salari sarà nel suo complesso del 3,8%, composto da un 2% relativo all'inflazione del 2006, da un 2% attinente all'inflazione reale attesa del 2007 scontato di uno 0,2% già acquisito nel 2005 (inflazione reale attesa 1,9%, inflazione reale 1,7%).

Un ulteriore 3,5% medio verrà redistribuito ai lavoratori attraverso la crescita della nuova scala parametrica. Quest'ultima, infatti, verrà ridisegnata, delineando uno sviluppo più armonico e rispondente agli effettivi profili professionali, anche mediante l'istituzione del già richiamato quinto livello dei Quadri Direttivi.

Nel contempo, si vuole dedicare una specifica attenzione ai nuovi assunti e, in particolare, agli apprendisti, nonché cogliere l'obiettivo di dare una risposta in termini salariali all'impegno professionale degli addetti il cui contributo è stato determinante nel favorire il rilancio e la forte creazione di valore da parte delle imprese bancarie.

Un'attenzione particolare è stata attribuita agli incrementi delle indennità, modulando tre livelli di rivalutazione: il 20% per quella di missione alla luce dei significativi aumenti della ristorazione e degli alberghi; il 10% per le indennità comportanti disagio come ad



Il recupero del potere d'acquisto dei salari sarà del 3,8%. un ulteriore 3,5% medio verrà redistribuito attraverso la nuova scala parametrica



Assume grande importanza la promozione di un buon equilibrio tra attività professionale e vita familiare che aiuti a ridurre il divario tra donne e uomini

esempio la reperibilità, e per le borse di studio; il 3,8% per tutte le altre, compresa quella di rischio in linea con gli incrementi inflattivi. Anche agli scatti di anzianità verrà applicata una rivalutazione del 3,8%.

La solidarietà generazionale attraverso la quale, con lo scorso contratto, è stato innalzato il contributo per la previdenza complementare ai lavoratori assunti post 19 dicembre 1994, dovrà diventare effettivamente esigibile e dovrà essere estesa a tutti i lavoratori assunti dopo il 29 aprile 1993, data di riferimento della riforma previdenziale Amato.

I sistemi incentivanti dovranno essere oggetto di contrattazione con caratteri effettivamente oggettivi e trasparenti garantendo, nei confronti dei lavoratori coinvolti, la non modificabilità in aumento degli obiettivi e la garanzia sull'erogazione economica legata al loro raggiungimento.

L'incentivazione degli addetti deve essere correlata ad obiettivi sia quantitativi che qualitativi, creando maggiore coesione nei luoghi di lavoro con la valorizzazione della prestazione del team, escludendo i budget individuali. Allo stesso modo, vanno riconosciuti in maniera più estesa i contributi indiretti dei lavoratori al perseguimento del risultato. Le campagne prodotte devono rispondere agli stessi requisiti di qualità, oggettività e trasparenza previsti per i sistemi incentivanti e devono essere incluse nella procedura di confronto col sindacato.

Le banche devono fare in modo che gli obiettivi assegnati siano raggiungibili, tenendo conto del profilo di rischio del cliente e, più in generale, secondo principi di eticità e sostenibilità.

Vanno riconosciuti i buoni pasto a tutti i dipendenti part-time o che non fruiscono dell'intervallo per pasto.

Occorre innalzare a 3000 euro l'attuale differenziale minimo previsto per il passaggio a quadro direttivo di III livello.

SVILUPPO SOSTENIBILE E POLITICHE SOCIALI

Nel condividere e riaffermare il ruolo centrale delle lavoratrici e dei lavoratori e l'obiettivo comune della loro valorizzazione quale elemento indispensabile e strategico per lo sviluppo ed il successo dell'impresa, si deve riconoscere che tale obiettivo presuppone l'effettiva parità delle opportunità di sviluppo professionale.

Assume grande importanza la promozione di un buon equilibrio tra attività professionale e vita familiare che aiuti a ridurre il divario tra donne e uomini, migliorando la qualità dell'ambiente di lavoro e contribuendo nel contempo ad affrontare il problema della composizione di genere della popolazione bancaria.

Essenziale, a questo scopo, appare l'esigenza di migliorare il clima aziendale, oggi condizionato da pressioni commerciali, sistemi incentivanti esasperati e da un'inadeguata politica degli orari. Tutti aspetti che dovranno essere negoziati con le parti sindacali.

Si dovrà formalizzare una sede di confronto a livello aziendale o di gruppo col compito di definire le linee guida, gli obiettivi e la verifica del Bilancio Sociale anche in virtù del ruolo di stakeholder delle lavoratrici e dei lavoratori,

condividendo percorsi bilaterali di formazione per incrementare una cultura condivisa sul tema della Responsabilità Sociale di Impresa.

Va complessivamente sollecitato il ricorso delle aziende ai vari strumenti di Responsabilità Sociale di Impresa quali: azioni di responsabilità sociale; audit del bilancio sociale; dialogo ed assemblee degli stakeholder e rating sociale; creando un sistema integrato con il coinvolgimento di tutti gli stakeholder.

Mezzogiorno: sviluppo del territorio e ruolo del credito

L'impatto degli accordi di "Basilea 2" sul Mezzogiorno dovrà essere affrontato attraverso politiche creditizie che favoriscano uno sviluppo economico diffuso e sostenibile del Sud, valorizzando e rilanciando le risorse produttive e naturali esistenti. Proponiamo in tal senso la creazione di un Centro Studi e Ricerche, sotto forma di ente bilaterale.

È auspicabile perseguire politiche creditizie che guardino all'interesse dello sviluppo complessivo del Sud, valorizzando e rilanciando le risorse produttive e naturali già esistenti, con azioni creditizie mirate con una più costante e diffusa presenza sul territorio, anche in una logica di sviluppo diffuso e sostenibile.

È necessario un impegno certo e verificabile a sostenere ed incrementare i livelli occupazionali e professionali indispensabili per valorizzare idee e progetti di sviluppo del territorio meridionale, anche attraverso il potenziamento dei centri decisionali e la creazione di società di servizi.

Politiche sociali

Occorre recepire le positive modifiche derivanti dalle nuove previsioni di legge e normative europee sui temi dei permessi, malattie e infortuni, maternità, obblighi di leva e videoterminali.

La Legge 53/2000 e il D.lgs 151/2001 rappresentano due importanti strumenti legislativi, con i quali si aggiorna il sistema di protezione della famiglia e si estendono alcuni diritti propri della lavoratrice madre anche al padre lavoratore. Occorre, quindi, aggiornare e modificare quanto previsto in materia dall'attuale CCNL, contribuendo così a far crescere, anche nelle aziende del settore bancario, una cultura di valorizzazione del lavoro di cura domestico e parentale, e di condivisione dello stesso tra donne e uomini.

Adeguare le previsioni contrattuali che penalizzano i fruitori di permessi ottenuti ai sensi delle leggi vigenti (es. legge 104/92, ecc.) relativamente alla decurtazione di ferie e tredicesima mensilità.

Si propone, inoltre, di introdurre un monte ore annuale di 5 giorni di permessi retribuiti anche frazionabili, in aggiunta a quanto già previsto, da usufruire per motivi familiari nei casi di famiglie monoparentali, inserimento dei bambini al nido o alla scuola materna, cura di genitori anche non conviventi.

Previsione di un'aspettativa non retribuita della durata massima di un anno per lavoratori e lavoratrici impegnati nel servizio civile volontario.

Per gli aspetti sanitari non coperti a livello aziendale, occorre prevedere una contribuzione minima, perchè tutti abbiano un'assistenza sanitaria integrativa di settore attraverso la Casdic.

Proponiamo di introdurre una forma di Long

Term Care, valutandone tipo, costi ed entità dei contributi da ripartire tra aziende e lavoratori.

Salute e sicurezza

Sarà necessario riaffermare il diritto ad una dignità del lavoro che non sia solo distribuzione di ricchezza, ma anche possibilità delle lavoratrici e dei lavoratori di appropriarsi del controllo delle condizioni di lavoro e della tutela dell'integrità psicofisica.

Puntiamo a realizzare un contesto positivo di sicurezza, inteso come una serie di indicazioni, priorità, misure, verifiche, informazioni e formazione dei lavoratori sui temi connessi alla salute e alla sicurezza attraverso il coinvolgimento delle OO.SS., coniugando qualità delle strategie aziendali e qualità del lavoro.

In questo contesto, meritano la massima attenzione le conseguenze connesse al rischio rapina, che si configura come tipico del lavoro bancario.

Strategico è il ruolo della formazione, intesa come un vero e proprio sistema di effettivo apprendimento attivo e di educazione aggiornata alla cultura della sicurezza, rivolto a sensibilizzare tutto il personale, compresi i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, in ordine ai temi della prevenzione, ai comportamenti da tenere, prima, durante e dopo la rapina, ed abbia la capacità di integrare aspetti di safety e di security.

Nel documento di valutazione dei rischi, come prescrive il D.lgs 626/94 che stabilisce l'obbligo del datore di lavoro di valutare tutti i rischi, dovranno essere compresi anche il mobbing ed il burn-out (perdita d'identità soggettiva e professionale), che troveranno un apposito riscontro contrattuale.

Occorre rivisitare l'Accordo del 12 marzo 1997 per la elezione dei RLS, per potenziarne il ruolo e le agibilità.

Ferma restando la responsabilità dell'imprenditore, si dovrà condividere, con ABI e Prefetture, accordi trilaterali per la prevenzione della criminalità in banca.

Provvidenze per i diversamente abili

Le parti si impegnano a prevedere azioni specifiche volte alla rimozione degli ostacoli e delle barriere architettoniche, per evitare la discriminazione nei confronti delle persone diversamente abili, atte a favorire la loro mobilità.

Nell'incontro annuale andrà monitorato il percorso formativo e di integrazione dei singoli lavoratori diversamente abili.

Dal punto di vista economico, occorre aumentare del 10% le indennità per i centralinisti non vedenti, confermando il mantenimento di tali postazioni di lavoro.

Previdenza complementare

La recente riforma che anticipa al 2007 l'avvio della previdenza complementare con il conferimento del TFR, implica anche per il nostro settore un aggiornamento ed un monitoraggio della situazione dei fondi complementari che, per la maggior parte dei casi sono preesistenti al 1993.

Pertanto, si rende necessario fornire ai lavoratori che ad oggi sono sprovvisti di fondi pensione complementari (vedi piccole e medie aziende anche nel mondo finanziario e parabancario), un fondo di previdenza complementare di categoria.

L'Italia delle disuguaglianze: *basso sviluppo e più povertà*

Il 26% delle famiglie vive con meno di mille euro al mese, secondo i dati ufficiali. A Sud un quarto della popolazione è sotto la soglia di povertà

di Mariapaola Diversi

Una situazione preoccupante. L'Italia è, dopo il Portogallo, uno dei paesi europei con le maggiori disuguaglianze economico-sociali. In un paese a crescita zero, dove i fattori di discriminazione sono molteplici, la disuguaglianza rimane palpabile nella forbice tra i più ricchi e i più poveri. Il 26% delle famiglie va avanti con un reddito annuo ufficiale di appena 11.300 euro; solo il 2,2% guadagna, nella fascia più alta, più di 135.000 euro. Dati freddi, che andrebbero relazionati alle concrete situazioni di vita (salario reale, costi di affitto, spese fisse, regione di appartenenza, ecc.) ma che non possono far pensare ad un paese in piena emergenza sociale. I dati statistici pubblicati nell'ultimo mese da Istat, Censis ed altre agenzie mostrano chiaramente come la distribuzione della ricchezza in Italia sia legata ad alcuni fattori specifici. Il principale di questi è ormai assunto a nota storica: la divisione Nord-Sud. Il confronto tra gli indici di povertà relativa è impressionante: se nel

Nord viene registrato come povero (nel 2005 la soglia di povertà è stata fissata in 737 euro) il 4,5% della popolazione, al Sud sale al 24%. Un altro fattore che va incrociato col primo è la scolarizzazione, elemento fondamentale per trovare un'occupazione più remunerativa in un mercato del lavoro sempre più esigente e specializzato nelle mansioni. In Italia, sull'intera popolazione, appena il 7% ha in tasca una laurea, mentre oltre il 65% non ha più della licenza media. Questo dato va però letto alla luce di un fenomeno che viene interpretato come un serio campanello d'allarme per la dimensione produttiva del paese: il calo delle nascite, cui fa da specchio un aumento del numero di anziani. L'inversione di tendenza viene soltanto dagli immigrati, mentre solo la metà del totale delle famiglie italiane è composta da almeno tre persone, quindi con un figlio. Pur rimanendo una discriminazione tra uomini e donne nell'accesso al mondo del lavoro, il dato confortante è che nel 63% delle coppie dell'intera penisola lavorano entrambi. Una necessità, visti i livelli salariali che, soprattutto per

le famiglie a reddito fisso e per alcune tipologie di lavoro, non crescono da anni. In definitiva, come si può leggere dall'insieme dei dati, il contesto produttivo è di basso sviluppo e l'incremento d'occupazione scarso. Se non ci sarà un vero cambiamento, anche il numero di poveri sarà destinato inevitabilmente a crescere.

➔ EVASIONE FISCALE

L'Italietta

Il generale Roberto Speciale, comandante delle Fiamme Gialle, ha fornito dati su cui riflettere. Nel corso del 2006 sono stati scoperti 15 miliardi e 300 milioni di euro non dichiarati, una montagna di quattrini che vale una finanziaria. Poco meno di 7mila gli evasori totali individuati. L'evasione dell'Iva ammonta invece a 3 miliardi e mezzo di euro, fenomeno in crescita del 40% rispetto al 2005. Una goccia nel mare, verrebbe da dire, visto che - nonostante l'attività meritoria della Guardia di Finanza - l'evasione fiscale in Italia è stimata dall'Agenzia delle Entrate in 200 miliardi di euro l'anno, equivalente ad un minor gettito per l'erario di 80-100 miliardi di euro, pari circa al 6-7 per cento del Pil. Ecco perchè, nel 2007, la Guardia di Finanza concentrerà l'attenzione "sui paesi a fiscalità privilegiata (paradisi dell'evasione tipo Isole Cayman) e sui soggetti disallineati rispetto agli studi di settore", realizzando anche un piano capillare di controllo su quanti conducono un alto tenore di vita apparentemente ingiustificato rispetto a quanto dichiarano. Qualcuno, forse, griderà allo "stato di polizia". Ma la sproporzione tra il numero ufficialmente esiguo di milionari e quello annuo dell'immatricolazione di yacht e auto di lusso è sotto gli occhi di tutti. È mai possibile che in Italia ci siano 10 milioni di persone che dichiarano redditi che non superano i 6mila euro all'anno, e solo 56mila (sì, avete capito bene: appena 56mila, ovvero lo 0,14% del totale) che denunciano guadagni superiori ai 200mila euro? Continuiamo a credere d'essere la patria del diritto. Ma lo siamo anche del rovescio... Banana Republic?

Casa, boom dei mutui



Si continua a riscontrare una notevole propensione ad accedere a mutui per l'acquisto di un immobile. Infatti, secondo un'indagine svolta dal Censis, circa l'11% degli italiani ha richiesto un mutuo per l'acquisto di una casa, mentre si prevede che circa il 18% si appresterebbe a chiederlo per l'immediato futuro. Questo avviene anche grazie al fatto che i mutui ad ampia copertura permettono di pagare quasi interamente l'immobile, coprendo circa

l'80% della cifra totale. Inoltre, da dati emerge che, soltanto a Roma nel 2004, il 19,6% del totale degli acquirenti nella compravendita di una casa risultava essere extracomunitario, mentre in altre grandi città come Milano e Torino, la percentuale è stata di poco inferiore (circa il 10%).

Negli ultimi sei anni, il valore degli immobili, secondo uno studio di Federconsumatori, è salito a ritmi vertiginosi: se nel 2001 per comprare 90 metri quadri in una zona semicentrale di una grande area urbana occorrevano 15,3 annualità di reddito, nel 2006 ne occorrevano 19,6. Dunque, si rileva un'impennata del 46%. E ciò non fa che aggravare ulteriormente la delicata situazione dell'indebitamento, oltre a quello dell'emergenza abitativa.

Per risolvere questo grave problema, il Ministro per la Solidarietà Sociale, Paolo Ferrero, ritiene necessario agire sul fronte degli affitti, aumentando l'offerta di alloggi a canoni accessibili, oltre a recuperare e ristrutturare quelli esistenti e a costruire nuove abitazioni. E questo è anche quanto prevede il Ddl governativo sul blocco degli sfratti ai più poveri e sulla costruzione di un piano casa.

La Fabi chiede ancora alle banche più fondi per la sicurezza

Attualità

Intervista a Lando Sileoni, Segretario Nazionale Fabi, sul Corriere della Sera.
«Il sistema per il controllo delle impronte all'entrata elimina ogni rischio»

Serve una legge che obblighi le banche ad adottare misure per la sicurezza dei lavoratori. Le rapine sono sempre più frequenti. Non è colpa delle banche, certo, ma possono fare di più per contrastare il fenomeno». Parla Lando Sileoni, segretario nazionale della FABI, sindacato che rappresenta 95 mila bancari. «Da mesi – aggiunge – ricevo le telefonate di colleghi sempre più preoccupati. È una situazione pesante; anche a Roma il numero degli assalti continua a crescere».

Quali sono le cause?

«Allora non bastano. Solo pochi istituti, per esempio, adottano il bio-digit, il sistema che consente all'ingresso il controllo delle impronte digitali. E potrei citare altri casi».

Tipo?

«Spesso leggiamo di rapine con il taglierino. Come passa al metal detector? Basta che sia ricoperto di plastica. Servono allora rilevatori più sofisticati. Costano di più, ma sono indispensabili».

Che cosa propone la FABI?

«Non abbiamo una ricetta risolutiva, non abbiamo la bacchetta magica. Ma qualche intervento si può ipotizzare: più investimenti, più coordinamento fra forze di polizia, banche e anche sindacati».

A proposito di dipendenti. Entra il rapinatore: che cosa deve fare il cassiere?

«Non c'è una direttiva unica per tutti gli istituti. L'indicazione è di non opporre resistenza e di non mettere a rischio l'incolumità

propria e dei clienti».

Il cassiere deve pagare?

«In generale sì, anche perché in cassa la liquidità è minima. E l'importo delle rapine è esiguo nella maggior parte dei casi: di solito poche centinaia di euro».

La FABI chiede una legge. Perché?

«Le banche devono avere nuovi adempimenti obbligatori per la sicurezza, come il rinnovo periodico degli apparati tecnologici. In Parlamento sono stati presentati negli anni vari progetti. Ma non sono mai andati in porto. E le rapine continuano ad aumentare».

➔ NUOVE TECNOLOGIE

Sarà efficace il bio digit?

«Il Bio Digit (nella foto a sinistra, ndr) è un nuovo sistema di sicurezza e rimane fra i più efficaci nonostante l'atrocità capitata nella banca di via Portuense a Roma (dove i banditi hanno utilizzato il dito mozzato di un cadavere per superare i controlli N.d.R.), a parlare è il dottor Lando Sileoni, segretario nazionale della Fabi (Federazione autonoma bancari italiani) che ha 100.000 iscritti su 300.000 bancari sul territorio nazionale. Ieri Sileoni ha saputo in tempo reale dell'escamotage del dito vero usato da due banditi. «Il Bio Digit - prosegue - è stato brevettato in Francia dove è installato in tutte le banche e i risultati dicono che è efficace. E' presente anche in Germania e in Inghilterra. Sono tante le filiali del Nord Italia ad usarlo. A Roma per ora sono solo il 30% delle agenzie ad averlo installato». «In pratica - spiega Lando Sileoni - si poggia l'indice su un apparecchio che scannerizza l'impronta digitale del cliente. La foto dell'impronta rimane nel computer. Nessun bandito fa una rapina dopo che è stato costretto a farsi fotografare l'impronta».

Ma per il sindacalista, oltre al nuovo metodo di scansione, vi sarebbero almeno due punti da sviluppare per ottenere maggiore sicurezza. «Andrebbe fatta una legge - continua Sileoni - che preveda un protocollo di sicurezza a cui le banche devono attenersi con un meccanismo sanzionatorio per chi non lo rispetta. Poi, ci vorrebbero più guardie giurate che sorvegliano le entrate delle filiali».

➔ IL COSTO DEI SERVIZI BANCARI

Niente spese o commissioni sulla chiusura del deposito titoli

«Anche l'estinzione del deposito titoli, come pure i rapporti accessori al conto corrente, in sede di chiusura del conto, non dovranno essere gravati da alcuna spesa o commissione bancaria, così come previsto dalla legge 248/2006 sulle liberalizzazioni». Lo ha voluto precisare, nel corso della conferenza stampa svoltasi al Ministero dello Sviluppo Economico, il ministro Pierluigi Bersani, il quale ha inoltre sottolineato che, per chiarire definitivamente la questione e fugare ogni dubbio, verrà diffusa al più presto una circolare ministeriale in merito.

Con questa presa di posizione netta del ministro Bersani, si arriva finalmente a fare chiarezza su una questione che negli ultimi mesi, a causa di un'interpretazione della legge non corretta e volutamente restrittiva, ha prodotto non poche controversie tra clienti e istituti bancari. Adesso è necessario che la circolare ministeriale sia diffusa davvero in tempi strettissimi per evitare ulteriori fraintendimenti che, come spesso accade, vanno a ledere un diritto acquisito dei clienti/consumatori.



«Il fenomeno è complesso, non ho gli strumenti per individuare le cause. È, però, chiaro che le banche devono cambiare atteggiamento e politica».

A che cosa si riferisce?

«Molti istituti, per ridurre i costi, hanno tolto i vigilantes, che hanno una funzione deterrente e controllano chi entra. In alcune agenzie il cassiere è addetto pure all'apertura delle porte. E come può controllare? Gli investimenti per la sicurezza non sono adeguati».

Le banche, però, dichiarano spese per 800 milioni all'anno per la sicurezza...

ANDANTE con brio

nuove rappresentanze aziendali a Mantova

Sindacato FABI	Banca	Unità produttiva	Dirigente
Ascoli Piceno	Banca di Roma	Ascoli Piceno	Claudio Capolli
Campobasso	San Paolo Banca dell'Adriatico	Campobasso	Giovanni Iannone
Mantova	Intesa San Paolo	Viadana (MN)	Pietro Carlo Poli

Domanda

Sono un Vs. iscritto e lavoro in banca con un contratto di lavoro temporaneo (ex interinale) a termine¹. Vorrei sapere se tale contratto, una volta terminato, mi dà un diritto di precedenza in caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato effettuate da parte della banca stessa presso cui ho lavorato.

Lettera firmata

¹ Si segnala che i lavoratori assunti con contratto di somministrazione possono, anche in base allo statuto FABI, essere iscritti alla FABI stessa.

Risposta

Il decreto legislativo 276 del 2003, che costituisce la nuova regolamentazione legislativa del c.d. "lavoro in affitto", non prevede alcun diritto di precedenza nell'assunzione a tempo indeterminato per coloro che abbiano lavorato presso un'azienda con contratto di somministrazione. Anche la disciplina del credito (vedere ad esempio art. 26 - ccnl per dipendenti di imprese creditizie; art. 31 - ccnl per dipendenti di banche di credito cooperativo) sul punto non prevede alcunché.

Il beneficio che il lavoratore ottiene da tale contratto è ovviamente indiretto: la banca ha la possibilità di conoscere il valore professionale ed umano del soggetto e, in questo modo, può riservare allo stesso un percorso preferenziale per la sua assunzione definitiva. Il datore di lavoro, insomma,

Non ha precedenza il lavoratore in affitto

Ecco che cosa succede se la banca decide di assumere

di Sofia Cecconi

Consulente legale FABI nazionale



ha in questo caso la possibilità di sottoporre a «prova» un determinato soggetto per un periodo anche più lungo di quello previsto dalla disciplina convenzionale - ovviamente in presenza di precise e specifiche condizioni sancite dalla legge e dal contratto collettivo - senza necessità di assumerlo stabilmente.

Nella somministrazione a termine - al fine di agevolare un'occupazione stabile - è inoltre prevista dalla legge la nullità di qualsiasi clausola diretta a limitare la facoltà dell'utilizzatore di assumere direttamente il lavoratore alla fine della somministrazione, salvo che al lavoratore sia corrisposta un'adeguata indennità prevista dal contratto collettivo. Tuttavia la legge non con-



templa alcun obbligo di assunzione del lavoratore già "somministrato" da parte dell'utilizzatore.

Ma v'è di più. Nei confronti dell'aspirante bancario potrebbero sussistere ostacoli all'assunzione se questa sia effettuata - ad esempio - con il con-

tratto dell'apprendistato professionale, potendo mancare in questo caso il requisito dell'assenza di una precedente formazione in capo al medesimo; è bene aggiungere, comunque, che analogo problema, in relazione alla fattispecie dell'apprendistato, potrebbe porsi anche per qualsiasi altra attività di lavoro subordinato prestata dal soggetto interessato presso banche o enti assimilati.

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 (tessera n°), pone un quesito sul seguente argomento inerente al proprio rapporto di lavoro:

Allega copia della normativa convenzionale di riferimento.

Firma del lavoratore

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

Firma del lavoratore

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

Novità giurisprudenziali

È illegittimo il licenziamento di chi chiede la verifica della gravosità delle mansioni

La vicenda di cui alla sentenza di Cassazione a fianco richiamata pare alquanto singolare, priva di precedenti in termini, e merita dunque di essere segnalata in questa rubrica. La stessa trae origine da una curiosa querelle fra lavoratore e datore di lavoro sulla gravosità delle mansioni sorta a seguito di un infortunio sul lavoro.

Il dipendente in questione, infatti, fortemente preoccupato per l'infortunio sul lavoro occorsogli e convinto che le mansioni assegnate fossero eccessive per quantità, aveva chiesto ripetutamente all'azienda una verifica in concreto dell'attività svolta, sostenendo che per eseguirla fossero necessari almeno due operai. L'azienda, dopo aver effettuato esperimenti dai quali era risultato che il compito assegnato al lavoratore poteva essere svolto agevolmente da un solo operaio, aveva licenziato il lavoratore con l'addebito di avere tenuto una condotta "pretestuosa e ingiustificatamente assertiva della necessità



di due persone per l'esecuzione delle mansioni assegnategli".

Incredibilmente - in assenza di più solide ragioni per l'estinzione del vincolo - il Tribunale di Como e la Corte di Appello di Milano avevano giudicato legittimo il licenziamento. La tesi della pretestuosità del comportamento,

pur in assenza di altri fondamentali inadempimenti, aveva dunque trovato conferma presso i giudici lombardi; il lavoratore, tuttavia, aveva proposto ricorso in Cassazione, pervenendo in questa sede all'accoglimento delle proprie ragioni.

Il Supremo Collegio, infatti, ha ritenuto che il lavoratore, chiedendo la verifica della gravosità delle mansioni non potesse pregiudicare lo svolgimento dell'attività lavorativa ed integrare così un inadempimento tanto grave da giustificare il licenziamento, tanto più che il datore di lavoro non era tenuto a soddisfare la richiesta di verifica ove l'avesse ritenuta priva di fondamento. Secondo la Corte, inoltre, le sentenze di merito non facevano alcun riferimento né ad un rendimento inadeguato del lavoratore, né ad episodi dai quali desumere una sua inabilità nella esecuzione della prestazione lavorativa, né tantomeno all'inosservanza delle regole di tecnica e di esperienza, o comunque delle disposizioni

La sentenza

Cassazione, Sezioni Lavoro,
13 novembre 2006 n. 24162

È illegittimo il licenziamento del lavoratore che, lungi dal violare precise disposizioni aziendali, abbia semplicemente richiesto al datore di lavoro la verifica della gravosità delle mansioni svolte a seguito di un infortunio sul lavoro.

impartite dal datore di lavoro, ipotesi queste che, talvolta, possono valere a configurare una mancanza di diligenza nel disimpegno delle mansioni. Per questo motivo la Suprema Corte ha annullato sentenza d'appello impugnata rinviando la causa alla Corte di Appello di Brescia.

Pensioni: l'adeguamento per quest'anno è del 2%

Viene applicato in modo automatico dal primo gennaio scorso. Per il 2006 il livello di inflazione è stata stabilito ufficialmente a 1,7%

L'INPS, con la circolare n. 3 del 4 gennaio 2007, ha stabilito gli aumenti da applicare alle pensioni con decorrenza dal 1° gennaio 2007. Il Decreto del 20 novembre 2006, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 294 del 19 dicembre 2006 del Ministro del Lavoro e del Ministro dell'Economia e delle Finanze, ha stabilito nella misura del 2% la rivalutazione "perequazione automatica" delle pensioni in base all'inflazione prevista per l'anno 2007. Lo stesso Decreto ha altresì determinato all'1,7% l'inflazione definitiva per l'anno 2006. Pertanto, in riferimento all'anno 2006, non verranno effettuati conguagli, dato che per lo scorso anno le pensioni sono state rivalutate in via anticipata della stessa percentuale. A decorrere dal 1° gennaio 2007, le pensioni verranno così rivalutate.

Aumento delle pensioni superiori al minimo

- Scaglione di pensione d'importo corrispondente fino a tre volte il trattamento minimo (Eu 1.282,74): aumento del 2%;
- Scaglione di pensione d'importo compreso tra 3 e 5 volte il trattamento minimo (oltre Eu 1.282,74 e fino a 2.137,90): aumento dell'1,8%;
- Per pensioni di importo oltre 5 volte il trattamento minimo (Eu 2.137,90): aumento dell'1,5%.

In base a quanto previsto dall'art. 34 della legge n. 448 del 23/12/98, anche per l'anno 2007 sono state applicate le disposizioni relative alla perequazione automatica sul cumulo dei trattamenti erogati dall'INPS e dagli altri enti presenti nel casellario centrale per ciascun pensionato.

Dibattito sull'età pensionabile

Il mare sembra calmo, ma sotto c'è corrente

Nonostante il recente summit tra governo e sindacati, il tema delle pensioni continua a tenere banco nell'agenda politica del paese. In questo momento, la partita si gioca tra le due ali della maggioranza: mentre la sinistra alternativa punta all'abolizione tout court dello scalone, che innalzerebbe a sessant'anni la soglia dell'età pensionabile, i riformisti si dicono favorevoli ad una soluzione di compromesso. In tal senso vanno lette le recenti affermazioni del ministro del lavoro, il diessino Cesare Damiano, che si è detto pronto a superare con "gradualità" la legge Maroni, che entrerebbe in vigore dal 2008 e che introduce, appunto, lo scalone. Come dire: di sicuro non alzeremo la soglia a 61 anni, ma a 58 sì. Ad ogni modo, sebbene l'incontro tra l'esecutivo e i sindacati sembrava avesse rasserenato il clima, i radicali lanciano l'allarme per bocca di uno dei leader storici del partito, Emma Bonino. Il Ministro, infatti, denuncia "aria di retromarcia sulle pensioni da parte del governo". In questo quadro di politica interna, nella discussione sembra ormai essersi insediato stabilmente un "terzo incomodo", e cioè l'Unione Europea, che torna nuovamente a farsi sentire sull'argomento, dopo che già nei giorni scorsi aveva sollecitato l'Italia a portare avanti la riforma del sistema pensionistico per bocca del commissario Almunia. Questa volta, il monito arriva da Lorenzo Bini Smaghi, membro della BCE, che dichiara: "se l'Italia non alzasse l'età pensionabile, commetterebbe un errore e porrebbe le basi per maggiori tasse in futuro". Insomma, sulle pensioni le acque in superficie sono tranquille, ma sotto c'è corrente.

Trattamenti minimi, assegni vitalizi e assegni sociali

Decorrenza	Trattamenti minimi pensioni lavoratori dipendenti e autonomi	Assegni vitalizi	Pensioni sociali	Assegni sociali
1° gennaio 2007	436,14	248,59	320,88	389,36
Importi annui	5.669,82	3.231,67	4.171,44	5.061,68

TFR esattoriali: rinviare ogni decisione, in attesa di indicazioni specifiche

Le segreterie nazionali hanno preso una posizione unitaria

In merito alla riforma del Trattamento di Fine Rapporto, contenuta nella legge finanziaria recentemente approvata, che attribuisce al lavoratore dipendente privato la facoltà di scegliere di destinare o meno a previdenza complementare i futuri accantonamenti aziendali, occorre ricordare che nel settore della riscossione dei tributi vige l'obbligo di versamento al Fondo Nazionale

di Previdenza degli Esattoriali, che costituisce una gestione autonoma dell'INPS e che è disciplinato dalla legge n. 377 del 2.4.1958, modificata dalla n. 587 del 29.07.1971.

Le segreterie nazionali scriventi, nel precisare che elementi di conoscenza in merito alle eventuali modalità di applicazione di tale normativa al settore della riscossione potrebbero essere contenuti nei provvedimenti attuativi della

riforma in questione, peraltro ad oggi non ancora emessi, ricordano altresì che sono in fase di avanzamento i lavori della Commissione Tecnica Nazionale istituita tra le OO.SS. e Riscossione SpA per la trasformazione del Fondo Nazionale di Previdenza degli Esattoriali in una forma di previdenza complementare, con il possibile utilizzo del TFR, o comunque per la realizzazione di un'integrazione al trat-

tamento dell'A.G.O. Tenuto inoltre conto che la scelta espressa dal lavoratore, nel caso in cui sia favorevole alla destinazione del TFR alle forme previdenziali, è irreversibile, ovvero non prevede alcuna possibilità di ripensamento, e che infine tale scelta può essere manifestata in un lasso di tempo piuttosto ampio (entro il 30/6/2007), le OO.SS. nazionali invitano i lavoratori a rinviare qualsiasi decisione, finché non saranno comunicate apposite indicazioni al riguardo, per le quali provvederanno non appena si sarà configurato un quadro normativo chiaro.

Roma, 18 gennaio 2007
Le Segreterie Nazionali

Assegno per il nucleo familiare: nuove disposizioni per il 2007

Con la Finanziaria 2007 sono stati rideterminati i livelli di reddito e gli importi dell'assegno al nucleo familiare. L'INPS, con la circolare n. 13 del 12 gennaio, ha emesso le relative istruzioni e tabelle che riassumiamo di seguito. La circolare, completa degli allegati, è disponibile su www.fabi.it

Numero componenti il nucleo oltre i genitori o il genitore	Importo annuale dell'assegno
1 componente oltre i genitori o il genitore	
Fino a 12.500 euro di reddito familiare	1.650 euro
Oltre 12.500 euro	L'importo decresce di 9,3 euro per ogni 100 euro di maggior reddito familiare a partire da 12.500 e fino ad un reddito di 24.000; oltre 24.000, l'importo decresce di 0,5 euro per ogni 100 euro di maggior reddito familiare fino ad un reddito di 40.000; oltre 40.000, l'importo decresce di 2,3 euro per ogni 100 euro di maggior reddito familiare fino ad azzerarsi.
2 componenti oltre i genitori o il genitore	
Fino a 12.500 euro di reddito familiare	3.100 euro
Oltre 12.500 euro	L'importo decresce di 13 euro per ogni 100 euro di maggior reddito familiare a partire da 12.500 e fino ad un reddito di 29.000; oltre 29.000, l'importo decresce di 0,9 euro per ogni 100 euro di maggior reddito familiare fino ad un reddito di 40.000; oltre 40.000, l'importo decresce di 3,1 euro per ogni 100 euro di maggior reddito familiare fino ad azzerarsi.
3 componenti oltre i genitori o il genitore	
Fino a 12.500 euro di reddito familiare	4.500 euro
Oltre 12.500 euro	L'importo decresce di 11,5 euro per ogni 100 euro di maggior reddito familiare a partire da 12.500 e fino ad un reddito di 34.700; oltre 34.700, l'importo decresce di 1,4 euro per ogni 100 euro di maggior reddito familiare fino ad un reddito di 40.000; oltre 40.000, l'importo decresce di 4,8 euro per ogni 100 euro di maggior reddito familiare fino ad azzerarsi.
4 componenti oltre i genitori o il genitore	
Fino a 12.500 euro di reddito familiare	6.000 euro
Oltre 12.500 euro	L'importo decresce di 5 euro per ogni 100 euro di maggior reddito familiare a partire da 12.500 e fino ad un reddito di 21.300; oltre 21.300, l'importo decresce di 10,5 euro per ogni 100 euro di maggior reddito familiare fino ad un reddito di 36.100; oltre 36.100, l'importo decresce di 19,6 euro per ogni 100 euro di maggior reddito familiare fino ad un reddito di 45.000; oltre 45.000, l'importo decresce di 6,2 euro per ogni 100 euro di maggior reddito familiare fino ad azzerarsi.
5 componenti oltre i genitori o il genitore	
Fino a 12.500 euro di reddito familiare	7.500 euro
Oltre 12.500 euro	L'importo decresce di 7,5 euro per ogni 100 euro di maggior reddito familiare a partire da 12.500 e fino ad un reddito di 21.300; oltre 21.300, l'importo decresce di 11,2 euro per ogni 100 euro di maggior reddito familiare fino ad un reddito di 36.100; oltre 36.100, l'importo decresce di 1,6 euro per ogni 100 euro di maggior reddito familiare fino ad un reddito di 39.000; oltre 39.000, l'importo decresce di 25 euro per ogni 100 euro di maggior reddito familiare fino ad un reddito di 45.000; oltre 45.000, l'importo decresce di 8,8 euro per ogni 100 euro di maggior reddito familiare fino ad azzerarsi.
Assegno aggiuntivo per nuclei con un solo genitore e 3 componenti oltre il genitore	
Fino a 14.500 euro di reddito familiare	1.000 euro
Oltre 14.500 euro	L'importo dell'assegno aggiuntivo decresce di 8,6 euro per ogni 100 euro di maggior reddito familiare a partire da 14.500 fino ad azzerarsi.
Assegno aggiuntivo per nuclei con un solo genitore e 5 componenti oltre il genitore	
Fino a 21.300 euro di reddito familiare	1.550 euro
Oltre 21.300 euro	L'importo dell'assegno aggiuntivo decresce di 1,6 euro per ogni 100 euro di maggior reddito familiare a partire da 21.300 fino a 56.000; oltre 56.000, l'importo dell'assegno aggiuntivo decresce di 2,5 euro per ogni 100 euro di maggior reddito familiare fino ad azzerarsi.
Nuclei con più di 5 componenti oltre i genitori o il genitore	
	L'importo dell'assegno è quello previsto per i nuclei con 5 componenti oltre i genitori o il genitore (comprensivo, nel caso di nucleo con un solo genitore, dell'assegno aggiuntivo) maggiorato di un ulteriore 15 per cento nonché di 660 euro per ogni componente oltre il quinto.

Nel caso di nuclei composti anche da fratelli, sorelle, o nipoti dei genitori o del genitore, l'importo annuale dell'assegno va ridotto: a) in presenza di un solo figlio, di 125 euro per il primo fratello, sorella o nipote presente nel nucleo e di 650 euro per ciascuno degli altri eventuali fratelli, sorelle o nipoti; b) in presenza di almeno due figli, di 650 euro per ogni fratello, sorella o nipote presenti nel nucleo.

In Liguria, lontani dal mare

Tra Genova e La Spezia, in Val Petronio e Val di Vara, si scopre una natura ancora ricca di suggestioni. Tra rustici, frantoi e casali circondati da castagni, ulivi e viti coltivate sulle tipiche terrazze, si seguono i sentieri che portano ai Borghi Rotondi e a inaspettate soste culinarie



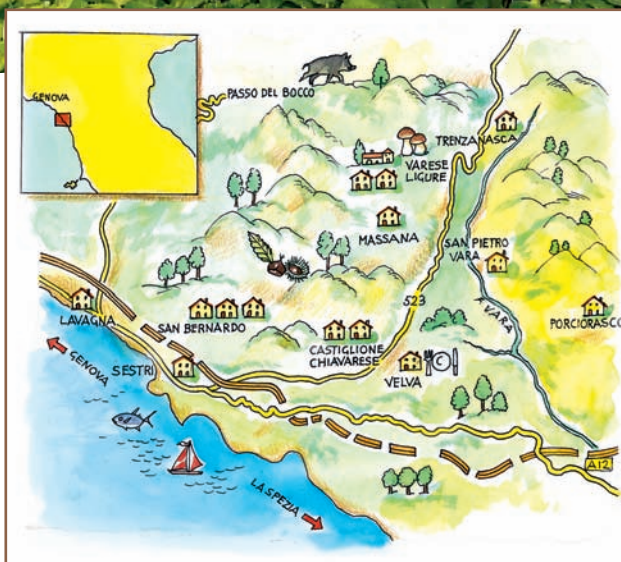
**DI FLORIANA CORDELLA •
FOTO DI MARCO PAGANI**

Dal profumo inebriante del mare a quello della terra, fitta di boschi e di coltivazioni tipiche. L'estremo levante della provincia di Genova offre un paesaggio sorprendentemente vario. Sestri Levante, località costiera fatta di pittoreschi carrugi (i vicoli stretti, in genovese), eleganti edifici dalle tonalità pastello, facciate a trompe-l'oeil e affascinanti baie, come quella delle Favole, così battezzata da Hans Christian Andersen che vi soggiornò nel 1833, è il punto di partenza di un viaggio nell'entroterra, che lascia spazio ad atmosfere più intime. La rigogliosa macchia costiera, fatta di mirto, lecci e pini marittimi, cede il passo a boschi e castagni; mentre, intorno ai borghi, sorgono le fasce, le tipiche terrazze liguri coltivate con ulivi e viti.

È il cuore della Val Petronio (nome che deriva dal torrente omonimo), il cui paesaggio (che comprende i comuni costieri di Sestri e Moneglia e quelli dell'entroterra di Casarza Ligure e Castiglione Chiavarese) varia notevolmente sino al Colle Velva e al Passo del Bocco, a 905 metri d'altitudine. Man mano che ci si sposta dalla costa, si incontrano località suggestive, poco conosciute, come la vicina e verdissima Val di Vara, detta Valle dei Borghi Rotondi, per lo schema avvolgente tipico dell'età medievale,

che prevedeva che le vie si snodassero attorno al castello o alla chiesa. Varese Ligure è il borgo voluto dalla famiglia genovese dei conti Fieschi nel Duecento. Si caratterizza per le originali case-bottega con facciate decorate, che gravitano intorno all'imponente castello del XV-XVI secolo, e per il ponte in pietra grezza del Cinquecento sul fiume Grexino. Nella valle più grande della Liguria, polmone verde della provincia spezzina, si possono fare ancora buoni affari immobiliari: qui sono in vendita due casolari in pietra da ristrutturare, le richieste sono di 210mila e 65mila euro.

Varese Ligure è stato il primo comune in Italia a ottenere la certificazione europea per qualità ambientale e deve tale riconoscimento a uno stile di vita a misura d'uomo e a un'agricoltura genuina che caratterizza tutta la Val di Vara, divenuta Valle del biologico. Un intero comprensorio agricolo e zootecnico (www.comune.vareseligure.sp.it) ha scelto di produrre, con metodi di lavorazione tradizionale, senza l'uso di so-



stanze inquinanti, preservando i sapori di una volta. Tra i prodotti tipici: miele, salsicce e salumi fatti a mano, funghi e castagne. Molte aziende biologiche sono diventate anche agriturismo, come Il Pruno Selvatico (loc. Groppo Marzo 70 c, tel. 0187/842382, www.ilprunoselvatico.it). Oltre al pernottamento (40 euro a persona al giorno), è proposta una gustosa cucina (tra le specialità, agnello in crosta al pistacchio e pollo nostrano farcito) e la possibilità di frequentare lezioni di cucina.

Da ristrutturare anche l'incantevole casale in pietra a San Pietro Vara, in vendita a 75mila euro, all'altezza dell'antica via bizantina d'accesso al borgo, accanto a un caratteristico pontile.

Tra i borghi della Comunità montana della Val Petronio (tel. 0185/467303), Castiglione Chiavarese conserva testi-



monianze di un passato lontano: nella Valle del Frascaiese si trovano grotte insediative e sepolcrali che risalgono al periodo neolitico e, a San Nicolao, ci sono i resti di un Ospitale per i viandanti che si dirigevano a Roma. Nel comune, accanto a un piccolo torrente e circondata da una fitta vegetazione boschiva, è in vendita una bella proprietà con un antico essiccatoio, oggi trasfor-



Nella foto di apertura: dalla contrada Boschi, sulla collina di Sestri Levante a soli 2 chilometri dal mare, si gode la vista sul golfo e si parte per splendide passeggiate in Val Petronio. Qui accanto, l'agriturismo in vendita a Castiglione Chiavarese. Sotto, uno dei più celebri Borghi Rotondi, quello di Varese Ligure, costruito intorno al castello medioevale. L'itinerario consigliato è tratto dall'edizione di febbraio di *Case & Country*, un mensile di Class Editori

Gli indirizzi del cuore

Un Sorriso vi renderà felici

La cucina al femminile comunica un linguaggio poetico fatto di fantasia e creatività saggiamente combinate a un istintivo senso del concreto. Luisa Marelli, da più di vent'anni vessillo della grande cucina italiana, a tutto questo aggiunge cultura e rigore. Ogni suo piatto è frutto del suo personale laboratorio di ricerca. Luisa e il marito Angelo Vallazza, regista del locale, hanno creato nel 1980 tra le colline novaresi il ristorante-hotel *Al Sorriso*. Gli antipasti, fantasiosi ma non ridondanti, sono ispirati alla ricca tradizione gastronomica italiana interpretata con originalità. Si può spaziare tra insalata di carciofi combinata col pesce del mercato o patata farcita all'uovo con tartufo d'Alba; triglie con la fonduta di barbabietole rosse e pinoli tostatati; oppure scaloppa di fegato grasso abbinata al gelato di zucca e fonduta di cipolle. Tra i primi piatti: l'amabile ristretto di zucca con formaggio di capra, cozze e castagne e il risotto con gamberi, noci e zafferano, esclusivamente prodotto nella campagna abruzzese di Navelli. Per i secondi piatti, pesce o carni vengono proposti con la medesima inventiva: ombrina con acciughe, capperi e asparagi verdi oppure il rombo in salsa bruna con la polenta abbrustolita; capocollo di maialino con senape e cannella e purea di mela verde e cacao; carré d'agnello aromatizzato con menta, timo e scalogno caramellato o sella di capriolo con ginepro, mirtillo e frittelle di mele golden. Da non perdere la selezione di formaggi, frutto delle ricerche di Angelo che cura anche la carta dei vini. Dolci sinfonie per dessert come la cassata ai pistacchi di Bronte con composta di arancini e cioccolato calda.

• *Al Sorriso*, via Roma 18, Soriso (No), tel. 0322/983228. Chiuso lunedì e martedì. C.c.: le principali. Prezzo: 120 euro.





mato in una taverna con forno in pietra. A Castiglione Chiavarese, in località Monte Pù, si trova anche uno splendido agriturismo con 12 camere, che sorge dove un tempo c'era un cenobio (luogo in cui vivono più monaci) benedettino dell'VIII secolo, di cui resta una cripta. La realtà immobiliare, nel suo insieme, è immersa in un'area privata di circa 190 ettari di boschi a macchia mediterranea, lungo i quali sono stati attrezzati diversi percorsi naturalistici. La Val Petronio si presta a escursioni a piedi attraverso i sentieri di montagna che si aprono su splendidi panorami, da cui si vede anche il mare. Procedendo nella frazione di Velva, è in vendita a

290 mila euro un bed&breakfast dalle finiture pregiate. Il borgo, con sviluppati e affascinanti vicoli, merita una visita per il Museo Contadino (via alla Chiesa, tel. 0185/408016), che si articola in diversi locali. A pochi minuti dal centro storico, sorge, immerso nel verde, il Santuario di Nostra Signora della Guardia e, proprio accanto, si trova uno dei ristoranti più apprezzati di tutta la Val Petronio, il Santuario di Velva (via Della Guardia 3, tel. 0185/40431), un locale molto rustico che merita una sosta per la bontà e la genuinità dei piatti caserecci, fatti con i prodotti locali: per gli amanti dei funghi, proposti in diversi primi e secondi piatti, è una vera Mecca.

Una breve storia della concertazione in Italia

Dopo l'accordo del 1993, questo metodo per gestire le relazioni è in declino. Irreversibile?

di **Luca Riciputi**
Consulente aziendale
ed esperto Risorse umane

Il testo propone una sintetica e stimolante analisi di venti anni di storia di un aspetto fondante delle relazioni industriali in Italia, quello della "concertazione", vale a dire di quel metodo complementare (e talora tortuosamente complesso) di formazione della volontà politica dei decisori pubblici.

Metodo caratterizzato da componenti variabili, ma tuttavia costantemente connotato da elementi consultivo/negoziali i cui esiti ultimi, anche se scarsamente formalizzati, si giovano indubbiamente della responsabilità solidale dei suoi principali attori, beninteso responsabilità eminentemente politica.

L'emergere della concertazione avviene in parallelo all'affermazione del sindacato quale soggetto politico autonomo, capace di andare oltre il ri-

tualismo del "tener accesa una lampada votiva davanti all'icona di un antagonismo santificato", per proporre ed incidere positivamente sulle politiche legislative e sociali, mediante un confronto triangolare inclusivo delle istituzioni e dei relativi soggetti amministrativi.

Certo, tale prospettiva può occultare più di un rischio, primo fra tutti quello che l'organizzazione dei lavoratori passi da soggetto sindacale a soggetto concorrenziale agli agglomerati partitici, favorito dalla crisi di questi ultimi; il che, considerato anche l'abbinamento della concertazione alla cosiddetta "politica dei redditi", con conseguenti vincoli alla tradizionale strategia rivendicazionistica, fa capire le richieste di discontinuità da parte di aree non marginali, affinché "salario e pensioni tornino ad essere variabili indipendenti". Al momento attuale, la concertazione appare in difficoltà e stenta a riprendere quota. Il punto più

alto di tale strategia è solitamente individuato nell'accordo del 23 luglio 1993, ma il volume ripropone un'analisi storicamente più ampia ed anche colloca gli attori sociali nazionali nel contesto europeo, operando un richiamo indiretto ad altri - forse più efficaci - modelli di rappresentanza sociale ed economica.

Il testo, di sicuro interesse per studiosi ed operatori del settore, rappresenta un contributo al rilancio dell'istituto della concertazione anche nell'ambito del public sector quale componente necessaria, con particolare attenzione ai concetti di sviluppo e competitività, nel più ampio contesto della sostenibilità dei sistemi economici e della democrazia d'impresa, nonché dell'efficienza ed efficacia della gestione amministrativa.

La concertazione in Italia
Cacucci Editore, Bari 2006,
pagg. 111, 13,00

Le guide utili

Il meglio dei vini



Cresce costantemente il livello qualitativo dei vini italiani come testimoniano le principali guide enologiche - Gambero Rosso, AIS, L'Espresso, Veronelli e

Maroni - che attribuiscono punteggi sempre più alti ai vini del nostro paese. Sono le guide che Class prende in considerazione per realizzare La Guida delle Guide, un agile e succoso compendio che traduce gli eterogenei punteggi di ogni guida in un facile comprensibile punteggio in scala decimale. In questa evoluzione si evidenziano alcune dinamiche interessanti. Le corazzate dell'enologia italiana sono ancora le regioni Piemonte e Toscana (che raccolgono da sole il 35% dei vini segnalati), ma il baricentro della qualità enologica si sta spostando verso Sud dove vi sono sempre più vini di pregio. Per questo di grande attualità è la guida *100 Grandi Vini di Sicilia* che Daniele Cernilli ha curata per Case&Country in distribuzione con il numero in edicola.

La versione completa della Guida si trova su www.class.it

AVVISO ai naviganti di Bruno Pastorelli

Shopping in rete? Con Kelkoo è più facile

www.kelkoo.it

Dal 2004, Kelkoo fa parte del gruppo Yahoo!, ed è il motore di ricerca leader in Europa nello shopping comparison. Kelkoo fornisce un servizio gratuito ed unico per confrontare i prezzi ed acquistare su Internet. La vocazione di Kelkoo? Rendere sempre più semplice, rapido ed attraente lo shopping online. Ogni giorno, i navigatori di dieci dei maggiori paesi europei vengono aiutati a confrontare le offerte dei negozi del web e a trovare quello che cercano ai prezzi più convenienti. La missione di Kelkoo è quella di permettere al mercato di massa di accedere al mondo dello shopping online in modo facile e sicuro e, allo stesso tempo, di fornire agli e-tailers una base estesa di consumatori concretamente raggiungibili.

Grazie al servizio di Kelkoo, il navigatore potrà trovare tutto quello che gli interessa in maniera efficace e nel minor tempo possibile.

E non serve essere un navigatore esperto per beneficiare del servizio Kelkoo. Ecco come viene presentato il servizio per gli utenti su Kelkoo: "Il nostro motore di ricerca dà l'opportunità ai navigatori di trovare praticamente tutti i prodotti e i servizi in vendita su Internet, di confrontare i prezzi offerti e di accedere alle miglio-



ri offerte dei venditori del web. In particolare, grazie al Product Search, Kelkoo garantisce ai suoi utenti di trovare un prodotto in modo diretto, veloce ed estremamente preciso, mediante il semplice inserimento di una parola chiave nella stringa di ricerca, senza dover passare per nessuna pagina intermedia, secondo le stesse modalità dei principali motori di ricerca.

Un servizio in ambito e-commerce che, ad oggi, è of-

ferto in Europa solo da Kelkoo.

Con Product Data Base, invece, coloro a cui piace il browsing potranno trovare il prodotto di interesse navigando attraverso una particolare struttura editoriale a menu, dove tutti i prodotti indicizzati in Kelkoo sono classificati per categorie, sottocategorie e diversi filtri (come fascia di prezzo e altre caratteristiche peculiari). I prodotti e servizi coprono un ventaglio molto ampio di tipologie merceologiche.

Essi sono raggruppati in più di 20 categorie come, ad esempio, informatica, elettronica, elettrodomestici, viaggi e vacanze, ecc.

Kelkoo propone inoltre ai navigatori un vero motore per gli acquisti, che permette di:

- trovare i prodotti e i servizi offerti su Internet;
- verificare le condizioni d'offerta;
- confrontare i prezzi;
- arrivare in un click alla scheda prodotto del sito venditore.

Per rendere sempre più facile l'e-commerce, Kelkoo propone anche le offerte esclusive: i prodotti più richiesti a portata di un click.

Il Team Kelkoo

Il team internazionale di Kelkoo è costituito da staff locali di oltre 20 nazionalità differenti che lavorano condividendo risorse e competenze in 10 paesi europei: Spagna, Francia, Gran Bretagna, Belgio, Olanda, Germania, Danimarca, Norvegia, Svezia e, naturalmente, Italia". Provare per credere.

Arte antica e contemporanea

Dalle collezioni della Fondazione Cariverona e Domus, la rassegna che inaugura la nuova ala del museo civico a Bassano

di Arturo

Per la prima volta, la collezione di due grandi Fondazioni, un patrimonio d'arte che spazia dalla fine del Trecento agli anni '80 del Novecento, viene esposta nella nuova ala del Museo Civico di Bassano per festeggiare il completamento del primo lotto dei lavori della grande nuova struttura culturale della città, della quale la Fondazione Cariverona è principale sostenitore. Più di cinquanta dipinti propongono uno spaccato su alcuni importanti interpreti della pittura verone-



se tra fine Trecento e fine Settecento ed un grande volo sulla pittura italiana del Novecento. Opere di Bellotto, Boccioni, Morandi, Vedova, Tancredi, Dorazio. Una collezione prestigiosa che si coagula intorno all'importante acquisto, nel 2000, della Veduta di Castelvecchio e del ponte scaligero da monte dell'Adige di Bernardo Bellotto, eseguita durante il suo soggiorno a Verona nel 1747.

Nata con l'intento di raccogliere opere di artisti veronesi o vedute di Verona, la collezione si venne integrando negli anni successivi con l'importante nucleo di arte antica comprendente, tra gli altri, la tavola di scuola di Altichiero

con San Giovanni Battista, i due brani con Storie di Elena di Bonifacio Veronese, un importante dipinto di soggetto mitologico di Felice Brusasorci, uno dei protagonisti del Manierismo italiano, la Resurrezione di Lazzaro di Jacopo Palma il Giovane, la tela con Paesaggio con lavandaie, stupendo brano di collaborazione del marchigiano Peruzzi con Alessandro Magnasco.

In anni ancora più recenti si è consolidata la decisione di privilegiare un percorso nell'arte contemporanea italiana dal primo Novecento ad oggi, con un nucleo autorevole di dipinti del Novecento veronese e non, con le opere di Ettore Beraldini, alcuni dipinti di Guido Trentini, nonché opere tardo-romantiche tra le quali le tele di Rubens Santoro e Aurelio Tiratelli, due protagonisti italiani della fase di passaggio tra il Positivismo e il Simbolismo, significativamente presenti nelle Biennali di fine Ottocento.

Ma è dagli acquisti della Fondazione Domus degli ultimi anni che si integrano alla collezione due importanti dipinti giovanili di Umberto Boccioni, il Ritratto femminile (1911) e il Ritratto di Achille Tian (1911), Le bagnanti

(1915) di Giorgio Morandi, ancora influenzato dalla pittura di Cézanne, La famiglia Consolaro Girelli del periodo veronese di Felice Casorati (1911-1918) e le opere di Soffici, Severini,

Licini, Campigli, Birolli, Dorazio, Ceroli, Schifano e Tadini, tutti in mostra. E ancora: Tancredi, Santomaso, Afro e Vedova offrono un quadro significativo della pittura informale in Italia.



- ① Giacomo Balla, Alberi e siepe a Villa Borghese, 1905 ca.
- ② Giorgio Morandi, Bagnanti, 1915
- ③ Umberto Boccioni, Ritratto femminile, 1911
- ④ Gino Severini, Nature morte, 1917 ca.
- ⑤ Tancredi Parmeggiani, Materia-Luce, 1959
- ⑥ Rubens Santoro, Canale dell'Acqua Morta, 1890-1900
- ⑦ Bernardo Bellotto, Veduta di Verona con Castelvecchio e il Ponte Scaligero. Olio su tela
- ⑧ Il poster della mostra

➔ DUE MOSTRE DA NON PERDERE A BRESCIA

La grande storia del paesaggio moderno in Europa e Mondrian

Prorogate fino al 9 aprile 2007

Brescia, Museo di Santa Giulia: proroga di due settimane per le mostre "Turner e gli Impressionisti" e "Mondrian". I 100 musei prestatori della grande esposizione dedicata alla storia del paesaggio moderno in Europa e quelli della mostra su Mondrian hanno dato l'assenso a concedere le 285 opere della mostra maggiore e le 80 di Mondrian sino al 9 aprile. La mostra "Turner e gli Impressionisti" è già stata ammirata da 160 mila persone, mentre 100 mila sono già stati i visitatori di Mondrian. Il ritmo, in fortissima accelerazione, delle prenotazioni individuali (oltre che dei gruppi) fa realisticamente ipotizzare il raggiungimento dei 350 mila visitatori finali per Turner e il superamento dei 200 mila per Mondrian, due dati che collocherebbero ancora una volta Brescia ai vertici delle classifiche delle mostre di maggior successo in Italia.

DOVE & COME

ARTE ANTICA E CONTEMPORANEA

Le collezioni della Fondazione Cariverona e della Fondazione Domus

Bassano del Grappa, Museo Civico (Piazza Garibaldi), fino al 9 aprile 2007

Orario: da martedì a domenica 9.00/18.30
Ingresso gratuito alla mostra e al Museo

Ecco il lavoro *tra '800 e '900*

Le opere di pittori moderni, fotografi e cineasti dedicate all'attività produttiva in Italia sono esposte al museo Piaggio di Pontedera

Sono più di venti le istituzioni pubbliche e private italiane che, con i loro prestiti, hanno reso possibile la grande mostra "Arte e lavoro '800 e '900" voluta dalla Fondazione Piaggio a conclusione delle celebrazioni per i sessant'anni della Vespa. Lavoro come specchio di una società che, nel secolo che intercorre tra l'Unità d'Italia e il secondo dopoguerra, si trasforma in modo impressionante. La spettacolare esposizione, allestita all'interno del Museo Piaggio Giovanni Alberto Agnelli di Pontedera, in provincia di Pisa, ospita grandi capolavori di artisti interpreti del loro tempo, da Pellizza da Volpedo a Severini, passando per Fattori, Signorini, Viani, Carcano, Balla, Boccioni, Depero, Carrà, De Pisis, Spreafico e moltissimi altri grandi protagonisti della scena artistica italiana tra i due secoli, che raccontano come agricoltura, industria, terziario e società siano andati mutando in cent'anni di storia italiana. Ciò che gli artisti interpretano, le immagini fotografiche do-

ne e uomini impegnati nelle linee di produzione a Pontedera, o che sciamano dallo stabilimento al suono della sirena, fino al primo manifesto di Vespa con in sella una donna che lavora. Foto, immagini e documenti tratti dal prezioso archivio storico Piaggio e da altre collezioni, che accompagnano la narrazione del lavoro, della fatica, della società economica. Il *fil rouge* resta la dinamica dei mutamenti nella struttura produttiva dall'agricoltura all'industria, dai campi alla fabbrica, nell'innovazione nel settore dell'energia, nei servizi, in quel complesso percorso scritto dalla civiltà del lavoro.

Al cinema è invece riservato il compito di raccontare le mille e una storia che divengono emblema della "Grande Storia". Nella sezione intitolata "Sguardi sul lavoro nel cinema italiano", Augusto Sainati (Università di Napoli) ha riunito spezzoni di film che hanno fatto la storia del cinema e del costume in Italia. Parlano del lavoro come esperienza solitaria (N.U., Padre padrone, Dillinger è morto) o socializzata (Riso ama-

mento di abbandono di ideali (si veda la commedia all'italiana, con le vicende raccontate attraverso il personaggio di Alberto Sordi).

Il lavoro che il cinema ha saputo raccontare è quello che si concretizza in forme canoniche, ma anche quello che è frutto di tic sociali, come accade per i fotografi de *La Dolce Vita*, o dell'inventiva personale, come capita al Nino Manfredi venditore abusivo di caffè in *Cafè express*.

Nell'ampia carrellata dedicata al racconto tramite pittura e scultura, la mostra propone anche una serie di quadri inediti o comunque rarissimamente visti. Tra i tanti, i *Lavoratori del marmo* in Versilia di Lorenzo Viani, di proprietà della Rete Ferroviaria Italiana RFI, mai esposto prima, o l'inedito *Operai sul traliccio elettrico* di Cominetti, o il *Riposo dopo il lavoro* di Filippo Carcano concesso da collezione privata. Del Quarto Stato di Pellizza da Vol-

DOVE & COME

ARTE E LAVORO '800/'900

Pontedera, Museo Piaggio Giovanni Alberto Agnelli (via Rinaldo Piaggio, 7) fino al 13 aprile 2007

Orario: da mercoledì a domenica 10.00/19.00 (chiusura mostra lunedì e martedì)

Ingresso: intero euro 6, ridotto euro 5, gratuito per i bambini sino a 5 anni

metà del secolo successivo. A cominciare dagli anni tra l'unità e la fine dell'Ottocento quando il nuovo Stato italiano vive la prima propria "rivoluzione industriale", caratterizzata dall'affermazione e crescita di settori come il meccanico siderurgico, il tessile, i trasporti, le comunicazioni e, con l'avvio del Novecento, da settori nuovi come la chimica e l'idroelettrico. Senza mai sanare i forti squilibri territoriali e setto-



① Carlo Carrà, *Costruttori*. Olio su tela, Forlì, Pinacoteca Civica, Collezione Verzocchi



② Filippo De Pisis, *Il piccolo fabbro*, olio su tela. Forlì, Pinacoteca Civica, Collezione Verzocchi

③ Mario Mafai, *Gli scaricatori di carbone*, olio su tela. Forlì, Pinacoteca Civica, Collezione Verzocchi

④ Silvana Mangano in "Riso amaro", regia di Giuseppe de Santis, 1949

⑤ Plinio Nomellini, *Ritorno dai campi*, 1930, olio su tela, cm 170 x 135, Livorno, Museo Civico Fattori, Villa Mimbelli

⑥ Giulio Turcato, *Gli scaricatori*, 1949, olio su tela, cm 90 x 70, Pinacoteca Civica di Forlì, Collezione Verzocchi

cumentano. Tra queste, foto del primo stabilimento Piaggio, a Genova Sestri, dove gli ebanisti sono al lavoro nel 1884 in una suggestiva ambientazione di fabbrica animata da uomini e carri trainati da superbi cavalli; oppure foto di don-

ro, I compagni, La classe operaia va in paradiso), come oggetto di memoria narrativa (Novecento) o di uno sguardo critico sul presente (Ecce Bombo, Mi piace lavorare), come occasione di promozione sociale, ma anche come mo-



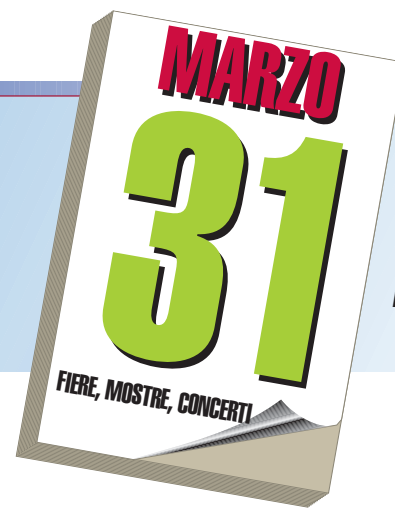
pedo sarà in mostra il cartone preparatorio custodito dalla Pinacoteca Civica di Alessandria.

Riunite in quattro sezioni, le opere raccontano un percorso storico economico che va dalla metà dell'Ottocento alla

riali in uno sviluppo nazionale diseguale, caratterizzato da forte emigrazione. A fianco della mostra sarà possibile visitare la collezione permanente di Vespa, prototipi e veicoli che hanno segnato la storia industriale dell'Italia.

Chi c'è c'è

Il cartellone di Marzo
per divertirsi, imparare, informarsi



A cura di Autolytus



Opera e balletto

LA TRAVIATA *Chiesa All Saints* - Roma (RM) - Dal 03/02/2007 al 31/03/2007
LA FILLE DU REGIMENT *Teatro alla Scala* - Milano - Dal 20/02/2007 al 16/03/2007
PAGLIACCI E CAVALLERIA RUSTICANA - I due capolavori di Leoncavallo e Mascagni.. *Teatro Carlo Felice* - Genova - Dal 23/02/2007 al 10/03/2007
TURANDOT *Teatro Regio* - Parma - Dal 25/02/2007 al 03/03/2007
BORIS GODUNOV - Dramma in quattro parti di Modest Musorgskij *Teatro Municipale* - Reggio Emilia - Dal 03/03/2007 al 04/03/2007
SALOME di Richard Strauss. *Teatro alla Scala* - Milano - Dal 06/03/2007 al 18/03/2007
WERTHER *Teatro dell'Opera* - Roma - Dal 08/03/2007 al 14/03/2007
ROMEO AND JULIET *Teatro Alighieri* - Ravenna - Dal 10/03/2007 al 11/03/2007
CAVALLERIA RUSTICANA/GIANNI SCHICCHI *Teatro San Carlo* - Napoli - Dal 15/03/2007 al 20/03/2007
FRANCESCA DA RIMINI *Teatro La Fenice* - Venezia - Dal 16/03/2007 al 24/03/2007
DMITRIJ SOSTAKOVIC - Michelangelo (balletto) *Teatro Nazionale* - Roma - Dal 22/03/2007 al 25/03/2007
DA TANGO A SIRTAKI (balletto), con Raffaele Paganini, musiche di Astor Piazzolla. *Teatro Duse* - Bologna - Dal 27/03/2007 al 01/04/2007

Teatro e cabaret

LA TEMPESTA *Teatro di Roma - Teatro Argentina* - Roma - Dal 01/03/2007 al 11/03/2007
TOOTSIE con Marco Columbro, regia di Maurizio Nichetti *Teatro Verdi Pagliano* - Firenze - Dal 01/03/2007 al 04/03/2007
MORTE DI UN COMMESO VIAGGIATORE di Arthur Miller. *Teatro Storchi - Ert* - Modena - Dal 01/03/2007 al 04/03/2007
ENZO JANNACCI IN TEATRO *Teatro Condominio* - Gallarate (VA) - Il 02/03/2007
MASSIMO LOPEZ in "CIAO FRANKIE" *Teatro Comunale Giuseppe Borgatti* - Cento (FE) Il 03/03/2007 *Teatro Verdi Pagliano* - Firenze - Il 19/03/2007
UN TRAM CHE SI CHIAMA DESIDERIO di Tennessee Williams, con Paola Quattrini e Enrico Lo Verso *Teatro dei Fluttuanti* - Argenta (FE) - Il 04/03/2007
QUATTRO MATRIMONI E UN FUNERALE. *Teatro Nuovo* - Milano - Dal 06/03/2007 al 18/03/2007
MILVA CANTA BRECHT *Teatro Quirino* - Roma - Dal 07/03/2007 al 15/03/2007 *Teatro Municipale Piacenza* - Piacenza - Il 28/03/2007
ENRICO IV di William Shakespeare *Teatro della Pergola* - Firenze - Dal 13/03/2007 al 01/04/2007
MACBETH *Teatro di Roma* - Teatro Argentina - Roma - Dal 13/03/2007 al 17/03/2007
FIORIELLO in "VOLEVO FARE IL BALLERINO". *Carrara Fiere, Padiglione C* - Massa - Il 14/03/2007 *Palamalaguti* - Bologna - Il 16/03/2007
VANESSA INCONTRADA. in "ALTA SOCIETÁ" *Teatro Verdi Pagliano* - Firenze - Dal 15/03/2007 al 18/03/2007
MIRACOLI E CANZONI con Alessandro Haber e Rocco Papaleo. *Teatro Piermarini* - Matelica (MC) - Il 18/03/2007
LE VOCI DI DENTRO di Eduardo de Filippo *Teatro Giorgio Strehler (Piccolo Teatro)* - Milano - Dal 20/03/2007 al 05/04/2007
LE NOZZE DI FIGARO, con Tullio Solenghi *Teatro della Pergola* - Firenze - Dal 20/03/2007 al 25/03/2007
ROBERTO BENIGNI in "TUTTO DANTE". *Palasharp (ex Mazda Palace)* - Milano - Dal 20/03/2007 al 22/03/2007
LA BALLATA DEL CARCERE. DI READING, di Oscar Wilde, con Umberto Orsini *Teatro Fraschini* - Pavia - Il 21/03/2007 *Teatro Comunale Ascoli* - Corcheggio (RE) - Dal 27/03/2007 al 01/04/2007
Teatro Comunale Testoni - Casalecchio di Reno (BO) - Dal 28/03/2007 al 29/03/2007
PREDISPORSI AL MICIDIALE di e con Alessandro Bergonzoni *Cineteatro Calabresi* - San Benedetto del Tronto (AP) - Il 22/03/2007 *Teatro delle Api* - Porto Sant'elpidio (AP) - Il 25/03/2007
BARRACUDA 2007 con Daniele Luttazzi. *Teatro dei Fluttuanti* - Argenta (FE) - Il 24/03/2007 *Cinema Teatro Zenith* - Casalmaggiore (CR) - Il 28/03/2007
BEPPE GRILLO - RESET.TOUR. *Pala Sojourner* - Rieti - Il 25/03/2007
SOLA ME NE VO... con Mariangela Melato.. *Teatro Verdi Pagliano* - Firenze - Dal 27/03/2007 al 31/03/2007
PAOLO CONTE TOUR *Teatro Ponchielli* - Cremona - Il 24/03/2007

Musica Pop & Rock

America
 Roma: 26 marzo 2007- ore 21,30 *Gran Teatro- Via di Tor di Quinto*
Bryan Adams
 23-03-2007 *Milano*
 24-03-2007 *Padova*
 25-03-2007 *Bolzano*
 27-03-2007 *Roma*
 28-03-2007 *Ancona*
Claudio Baglioni
 05-03-2007 *Montecatini (PT)*
 07-03-2007 *Montichiari (BS)*
 09-03-2007 *Pordenone*
 11-03-2007 *Trieste*
 13-03-2007 *Trento*
 15-03-2007 *Mantova*
 17-03-2007 *Padova*
 20-03-2007 *Modena*
 22-03-2007 *Rimini*
 24-03-2007 *Forlì*
Deep Purple
 07-03-2007 *Parma*
 09-03-2007 *Palermo*
 10-03-2007 *Acireale*
 12-03-2007 *Andria*
 13-03-2007 *Andria*

Joan Beaz
 26-03-2007 *Verona*
 27-03-2007 *Ancona*

Loreena Mckennitt
 20-03-2007 *Roma*
 21-03-2007 *Bologna*
 22-03-2007 *Milano*
 23-03-2007 *Firenze*

Luca Carboni
 12-03-2007 *Verona*
 16-03-2007 *Bari*
 17-03-2007 *Roma*
 19-03-2007 *Torino*
 20-03-2007 *Vercelli (BS)*
 21-03-2007 *Piacenza*
 30-03-2007 *Genova*

Carmen Consoli
 01-03-2007 *Bergamo*
 08-03-2007 *Udine*
 10-03-2007 *Cortemaggiore (PC)*
 11-03-2007 *Cortemaggiore (PC)*
 23-03-2007 *Rende*
 24-03-2007 *Catanzaro*
 26-03-2007 *Catania*
 27-03-2007 *Catania*

RASSEGNE, MOSTRE, CONVEGNI

A Milano (MI) dal 30/03/2007 al 02/04/2007 "Photoshow"
 Photo and Digital Imaging presso Fiera Milano City
A Milano (MI) dal 23 al 25 marzo 2007 "Cartoomics"
 14° edizione del Salone del fumetto, dei cartoons, del collezionismo e dei videogames. Presso Fiera Milano City
A Milano (MI) dal 30/03/2007 al 02/04/2007 "Miart"
 Fiera internazionale d'arte moderna e contemporanea - 12ª edizione. Presso Fiera Milano City

FIERE

A Segrate (MI) dal 01 al 04 marzo 2007 "Italia Vacanze"
 Dedicata alle vacanze all'aria aperta Dal 1 al 4 marzo 2007 presso il Parco Esposizioni di Novegro. ORARIO: giovedì h. 14,00 - 19,30 venerdì- sabato e domenica 9,30 - 19,30
A Gonzaga (MN), il 10 e 11 marzo 2007, nell'ambito della Fiera Millenaria, "Il Lambrusco e i sapori d'Italia"
A Milano (MI) dal 01 al 04 marzo 2007 "La Primavera in Fiera"
 Fiera della casa, del giardino e del tempo libero. Fiera Milano City, Portello, pad. 3 (ex 15). Ingresso 5,00 , gratuito fino ai 12 anni.

Orchestra Accademia di Santa Cecilia - Roma

Venerdì 9 - ore 21.00
 Sala Sinopoli
Sergey Krylov in recital
 violino: Sergej Krylov
 Musiche di Bach, Prokofiev, Paganini

Sabato 10 - ore 18.00, Lunedì 12 - ore 21.00,
 Martedì 13 - ore 19.30
 Sala Santa Cecilia
Romeo e Giulietta
 Orchestra Accademia di Santa Cecilia
 direttore: Yuri Temirkanov
 Musiche di Berlioz, Ęajkovskij, Prokofiev

Domenica 11 - ore 12.00
 Sala Santa Cecilia
Family Concert
 Orchestra Accademia Santa Cecilia
 direttore: Yuri Temirkanov

Berlioz Roméo et Juliette
 Ęajkovskij Romeo e Giulietta
 Mercoledì 14 - ore 21.00 - Sala Santa Cecilia
Maurizio Pollini in recital
 pianoforte: Maurizio Pollini
 Concerto straordinario fuori abbonamento.
 Musiche di Schumann e Chopin

Venerdì 16 - ore 21.00
 Sala Santa Cecilia
Grigory Sokolov in recital
 pianoforte: Grigory Sokolov
 Musiche di Scriabin

Sabato 17 - ore 18.00, Lunedì 19 - ore 21.00,
 Martedì 20 - ore 19.30
 Sala Santa Cecilia
Mahler la "Resurrezione"
 Orchestra Accademia Santa Cecilia
 direttore: Yuri Temirkanov
 Mahler Sinfonia n. 2 in do minore

Venerdì 23 marzo - ore 20.30
 Sala Santa Cecilia
Bach, la Passione secondo Giovanni
 Orchestra of the 18th Century
 Capella Amsterdam
 direttore: Frans Brüggen
 Bach Johannes-Passion per soli, coro e orchestra BWV 245

Sabato 24 - ore 18.00, Lunedì 26 - ore 21.00,
 Martedì 27 - ore 19.30
 Sala Santa Cecilia
Gala Verdi
 Orchestra Accademia Santa Cecilia
 direttore: Daniele Gatti
 Sinfonie, cori e ballabili

Domenica 25 marzo - ore 12.00
 Sala Santa Cecilia
Gala Verdi
 Orchestra e Coro dell'Accademia

Nazionale di Santa Cecilia
 direttore: Daniele Gatti
 Sinfonie, cori e ballabili

Venerdì 30 marzo - ore 21.00
 Sala Sinopoli
King's Singers & Sarband
 King's Singers
 Sacred Bridges
 dal Salterio di Ginevra
 (versione cristiana, ebraica e musulmana)

Sabato 31 marzo - ore 18.00, Lunedì 2
 aprile - ore 21.00, Martedì 3 aprile - ore
 19.30 - Sala Santa Cecilia
Ciaikovskij, Sinfonia n. 5
 Orchestra Accademia Santa Cecilia
 direttore: Christoph Eschenbach
 Schumann Sinfonia n. 4 in re minore op. 120,
 Ęajkovskij Sinfonia n. 5 in mi minore op. 64

Mostre d'arte ed eventi museali

PICASSO - LA JOIE DE VIVRE 1945-1948
 Venezia, Palazzo Grassi,
 Fino all'11 marzo 2007

DE CHIRICO
 Padova, Palazzo Zabarella
 Fino al 27 maggio 2007

MONDO ANIMALE, CONOSCIERLO PER PROTEGGERLO
 Bassano del Grappa,
 Palazzo Bonaguro
 Fino al 30 giugno 2007

MARIO CAVAGLIERI
 Rovigo, Palazzo Roverella
 Dal 10 febbraio al 1 luglio 2007

IL SIMBOLISMO
 Ferrara, Palazzo dei Diamanti
 Dal 18 febbraio al 20 maggio 2007

COLLECTION DE PASSIONS, PASSION DE COLLECTIONS. Arp, Brauner, Dubuffet, Ernst, Fautrier, Giacometti,

Lalanne, Laurens, Léger, Matta, Picasso, Takis (e gli altri) alla Fondation des Treilles
 Milano, Galleria Gruppo Credito Valtellinese, Dal 2 marzo al 30 maggio 2007

AMEDEO BOCCHI, 1883 - 1976. La luce della bellezza e della "vita vera"
 Parma, Palazzo Pigorini, Museo Amedeo Bocchi, "Sala Bocchi" Cariparma e Piacenza, Sala Bocchi Galleria Nazionale di Parma, Dall' 11 marzo al 27 maggio 2007

SCRIGNO. TESORI D'ITALIA
 Roma, Spazio Etoile e Palazzo Ruspali
 Dal 16 al 18 marzo 2007

MITOMACCHINA
 Rovereto (TN), MART
 Fino al 1° maggio 2007.

CÉZANNE A FIRENZE
 Firenze, Palazzo Strozzi
 Dal 2 marzo al 29 luglio