



Bancari

N. 3 - ANNO LVIII APRILE 2007

Direttore responsabile

Paolo Panerai

Direttore comitato di direzione

Cristina Attuati

Comitato di direzione

Cristina Attuati

Carmelo Benedetti

Mauro Bossola

Franco Casini

Giuliano De Filippis

Enrico Gavarini

Valerio Poloni

Lando Maria Sileoni

Matteo Valenti

Capo redattore

Lodovico Antonini

Collaboratori**Sofia Cecconi,**

consulente legale FABI

Costantino Cipolla,

ordinario di sociologia Università di Bologna

Marco De Marco,

docente di Informatica generale Università Cattolica - Milano

Giacomo Guerriero,

responsabile servizio di prevenzione ASL RMC

Luciano Quaranta,

direttore della Clinica oculistica Università degli Studi di Brescia

Luca Riciputi,

esperto risorse umane e consulente aziendale

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****La dignità dei lavoratori** 4

di Enrico Gavarini

Sussurri e grida 5

di Lando Sileoni

La forza del destino? Spesso dipende da noi 7

di Giuliano de Filippis

Dossier**Valutare la responsabilità sociale dell'impresa** 8

di Mauro Bossola

Fusioni bancarie: sono convenienti per la gente? 13

di Matteo Valenti

Focus**Fondazioni, benefattrici per vocazione** 18

di Elena Correggia

Sindacato & servizi**Sicurezza. Le rapine in banca e le vittime** 20

di Chiara Varalta

L'avvocato. In pensione ma senza automatismi 22

di Sofia Cecconi

Fisco. L'imposta di successione 24

di Leonardo Comucci

Esattoriali. Riscossione, una storia italiana 25

di Pierluigi Pratola

Pensioni. la crisi è nel modello in quattro fasi 26

di Antonio Guaita

Convenzioni. Le cure termali per il 2007 27**Non solo banca****Agriturismi. Papaveri e usignoli** 30

di Alessandra Oristano

Segnalibro 31

di Luca Riciputi

Altroturismo 32

di Arturo

Il cartellone di Aprile 34

di Autolycus



Gavarini a pag. 4



Sileoni a pag. 5



Bossola a pag. 8



Valenti a pag. 13

Editoriale**Intrecci bancari e scatole cinesi**

Chi, fino a ieri, era a conoscenza dell'esistenza del The Children's Investment Fund (TCI), costituito da Chris Hohn Patrick Decorge nel 2003, alza la mano. TCI emerge dai giornali economici all'improvviso e scopriamo che si tratta di un fondo di investimento che,

sotto questo simpatico nome da band adolescenziale, detiene azioni in portafoglio di numerose banche. Fra le tante, controlla ABN Amro, gruppo recentemente e prepotentemente entrato in Italia grazie all'acquisizione di Antonveneta ed alle poderose partecipazioni in Capitalia. Dunque, dietro il colosso olandese, che opera in quasi tutti i continenti, soprattutto in Asia ed America latina, si nasconde un superiore controllore anglosassone, un hedge fund (fondo di difesa) che, lamentandosi della scarsa redditività della banca, punta l'indice sulla cattiva gestione degli amministratori. Ma TCI non si è limitato alla critica, con la pragmaticità tipica degli inglesi: invita senza mezzi misure Rijkman Groenink, mitico presidente di ABN, a fare break-up, uno "spezzatino", del suo gruppo o, quantomeno, ad operare uno spin-off, ossia dividere la sua multinazionale. Tutto ciò semplicemente perché le azioni ABN non hanno reso quanto la media di altri titoli bancari sul mercato.

Questi i dati, freddi, che la cronaca ci riporta e che, stranamente, si sono accavallati nei giorni scorsi con le avvisaglie di un possibile terremoto in Capitalia, terremoto poi scongiurato, che come un'onda sismica sembrava propagarsi ad altre banche europee. Ma, se TCI controlla e decide sul futuro di ABN e di chissà quali altri gruppi bancari, appare evidente come il sistema dell'alta finanza sia costruito da un'immensità di filiera di scatole cinesi, tante da rendere quasi impossibile l'identificazione di coloro che manovrano questo complesso gioco. Regole internazionali piuttosto elastiche consentono, infatti, un ampio margine di discrezionalità ai controllori del capitale azionario. Gnomi che si muovono con assoluta rapidità e

spregiudicatezza, sempre protesi alla ricerca di maggiori guadagni, liberi da vincoli etici e morali.

Peraltro, la situazione sta rasentando il paradosso. Il capitale azionario viene remunerato in maniera abnorme rispetto al lavoro, tanto da far gridare allo scandalo persino giornali liberal come l'inglese The Economist. Il sistema degli intrecci appare devastante. Anche i managers ad alto livello rischiano improvvise e rovinose cadute, per non parlare - scendendo i gradini della piramide - di come possono sentirsi le lavoratrici ed i lavoratori, che avvertono questa precarietà con profondo disagio e con ben altre prospettive economiche. Provoca davvero i brividi pensare alle conseguenze dello "spezzatino" ipotizzato da TCI. Pur di fornire agli azionisti un ulteriore e più forte margine di guadagno, siamo certi che quelli del The Children's Investment Fund provvederebbero ad esternalizzare, a ridurre gli organici, a chiudere sportelli, agendo non più come gnomi, ma come veri, moderni pirati. Per fortuna, le nostre leggi ed i nostri contratti di lavoro impediscono molte operazioni che sono nella mente dei pirati. Come a dire che nel passato, le tutele conquistate dal sindacato italiano non sono state né poche, né di poco conto. Eppure, molto occorre ancora fare per rispondere sempre in maniera adeguata al mutare dei tempi e delle aggressioni. Sicuramente, oltre ad una più accentuata difesa dell'area contrattuale, già contenuta nella piattaforma rivendicativa, si dovrà lavorare per rendere reale la partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa. Non sembrano più sufficienti le sole informazioni: occorre essere presenti là dove si assumono le decisioni. La partecipazione rappresenta sicuramente una nuova frontiera dove confrontarsi con le imprese. Un confronto ritenuto da alcuni non solo difficile, ma, dal punto di vista progettuale, utopistico. Eppure, al di là delle diverse sensibilità e delle difficoltà reali, ritengo che non ci si possa arrestare, né rinunciare. La storia ci insegna, infatti, come solo alimentando le utopie buone e credendo nella loro realizzazione, sia possibile raggiungere e superare grandi traguardi.

di Cristina Attuati, segretario generale FABI

La dignità dei lavoratori

Il prossimo contratto non può lasciare irrisolto il tema del salario variabile che corrode la solidarietà fra persone. Come indica quanto è capitato a uno di noi...

di Enrico Gavarini

Segretario Generale Aggiunto Fabi

Tralascero di porre al centro dell'articolo di questo mese idee, concetti, filosofie, personaggi famosi, faraonici utili dei megamanagers, sistema paese, fusioni ed incorporazioni, per raccontare invece un caso reale, uno dei tanti che si vivono nel dorato mondo del credito, e che restano silenziosamente sepolti sotto montagne di carte.

Uno di quei casi che sicuramente non troveranno spazio sui giornali economici, molto attenti ai numeri piuttosto che alle persone, né tanto meno sui quotidiani o sui magazine in allegato, perché questa notizia – mi si perdoni il bisticcio di parole – non fa notizia.

Il caso che vi racconterò, rispettando i fatti e, doverosamente, la privacy degli attori, non è insomma il paradigmatico cane morso dal padrone, ma fa parte di una serie di episodi che riguardano un lavoratore, uno di quelli che vivono nelle aziende in prima linea, tutti i giorni a contatto con il pubblico e co-



stretti peraltro, a volte, a dover affrontare una quotidianità fatta di meschinità e di avvilenti persecuzioni da parte di chi li dirige ai massimi livelli. Impossibile? E ai tempi d'oggi? Valutate voi. Ecco i fatti. Senza altri indugi vi racconterò il caso, per passare poi al commento e, dalla possibile soluzione, concluderò con alcune doverose riflessioni finali.

Il luogo dei fatti o dei misfatti: una banca, una banca qualsiasi, in una regione qualsiasi.

I personaggi: un dipendente che ricopre anche un ruolo sindacale all'interno della sua azienda, un direttore generale, un capo, un altro sindacalista segretario provinciale.

Il lavoratore sindacalista subisce all'improvviso una pesante sanzione disciplinare: sospensione dal lavoro. Evento grave e di per sé av-

vilente che, per risultare legittimo, deve trovare giustificazioni concrete e serie da parte dell'impresa.

Il sindacato svolge il suo ruolo e si attiva. Chiede un incontro ai massimi livelli con il direttore generale della banca. La direzione, rispettando le norme, le leggi ed i contratti, lo concede. Bene, direte voi. Apparenza, rispondo io.

Infatti, la Direzione approfitta dell'incontro per esercitare una serie di pressioni psicologiche nei confronti del dipendente vittima.

L'incontro è a quattro; il testimone del lavoratore, il segretario provinciale, annota diligentemente e con precisione, sopra un foglio, le frasi, le espressioni, gli atti. Insomma, tutto ciò che accade nel corso della riunione.

Prendere appunti non è vietato né scorretto.

Il tono del direttore generale della banca è denigratorio e

sconcertante. Si passa alle accuse. Quali? Eccole elencate. Il lavoratore esce in orario la sera; i permessi previsti dal contratto vengono presi inopinatamente il lunedì; non porta la cravatta regolamentare al collo. Silenzio. Sigaretta in bocca e fumo soffiato negli occhi del lavoratore.

Il passaggio successivo, da parte del direttore generale, è quello di tentare di instillare l'ombra del dubbio fra i due sindacalisti.

Il consiglio che viene dato al segretario provinciale, è quello di non prestare ascolto alle parole del suo collega. Al dipendente, di lasciar perdere la difesa se gli è caro il suo posto di lavoro. Il finale suona come una vera e propria minaccia: "...andiamo avanti sino alla morte, dovrai lavorare altri vent'anni qui. Fai un esame di coscienza, hai tre figli". Ricapitolando, un vero e proprio museo degli orrori, e non una sola contestazione credibile tipo: hai commesso questi errori, sei un ritardatario, non lavori, non rispetti le norme aziendali, ti comporti in modo inadeguato

Il lavoratore sindacalista subisce all'improvviso una pesante sanzione disciplinare: sospensione dal lavoro

con i clienti.

Nulla. Anche se, nella lettera inviata al lavoratore, quella sanzionatoria, si faceva riferimento con dovizia di citazioni a leggi, contratti, codici e decreti. Dopo l'avvilente incontro, il lavoratore sindacalista, che pure è riuscito – anche se evidentemente e volutamente provocato – a mantenere i nervi saldi, si rivolge al nostro ufficio legale presso la Federazione, affinché si valutino gli aspetti del caso. Dai dati in nostro possesso, ed in possesso dell'azienda, risulta che non si tratta di un assenteista. Il lavoratore, che ha una lunga anzianità di servizio, non ha mai subito altre sanzioni disciplinari, è ben voluto e stimato dai suoi colleghi e ha davvero tre figli, anche se questa non appare come una colpa. La sua vera unica colpa pare essere quella di aver scelto, ad un certo punto del suo percorso, di svolgere attività sindacale, attività che quel direttore generale considera meno di niente, come più volte ha sostenuto nelle riunioni dei capi filiale.

Questi i fatti. A riprova di quanto scritto, c'è da aggiungere che un'altra collega, oggi passata ad altra azienda, ha confessato, dimostrandosi disponibile a confermare tutto in giudizio, come spesso anche lei si sia trova-



ta a subire numerose vessazioni, con frasi ingiuriose e davvero irripetibili che il direttore generale – sempre lo stesso – le indirizzava a più riprese.

Soluzioni e riflessioni. Il sindacato ora interverrà, decisamente e ad ogni livello, per risolvere la questione alla radice, ma al di là di ciò che accadrà nelle aule giudiziali, occorre andare oltre. Prima riflessione. È bene non dare per scontato che il medioevo sia finito. Prepotenti feudatari o caste di nobilastri non di sangue, bensì di pericolosa stirpe formatasi all'interno dell'oligarchia finanziaria, si aggira nei luoghi di lavoro: abito scuro, cravatta in tono, inossidabile sorriso, stretta di mano calorosa, abbronzatura maldiviana, sigaretta alla Bogart, si atteggiavano ad attori, esercitando un fosco potere. Il loro motto è che chi non appartiene alla loro ciurma è un uomo morto.

Se tutto ciò accade – e a volte accade – occorre riconsiderare alcuni aspetti. Il sindacato, giustamente, ha tentato la via del dialogo in questi anni, ma il piano dev'essere di equilibrio paritario; non è accettabile una sorta di vantaggio che alcuni manager pretendono di possedere in virtù di pretese designazioni divine.

Forse, sosterrà qualcuno, il problema raccontato rappresenta solo un caso di maleducazione soggettiva. Vero. Eppure, la mia sensazione è che sotto la punta si annidi un iceberg molto più ampio e poderoso, sommerso dalle paure di ritorsione e di mobbizzazione, che sono forti e radicate. Senza voler fare di tutte le erbe un fascio – perché anche questa sarebbe una banalizzazione che farebbe torto a tante brave persone – sale il sospetto che vi sia un'omertà diffusa ed un diffuso malessere che si aggira e striscia per la categoria, un malessere che solo il sindacato può sconfiggere.

Persone come quel direttore generale non rispettano la dignità altrui, perché sono troppo impegnate a trattare clienti ed a fare soldi per se stesse. Abbagliate dai budget, danno sfogo ai loro più abietti istinti, trasformandosi in torturatori.

Ed ecco che rientra poderosamente il tema del salario incentivante, del clima aziendale, di un rapporto fra le persone che si disintegra in nome del dio guadagno. Occorre una reazione concreta e non solo per risolvere quel singolo caso. Il prossimo contratto non potrà lasciare irrisolto il problema alla sua radice, quello del salario variabile che corrode la solidarietà fra persone, così come occorrerà necessariamente fare cultura, difendendo i valori che sono alla base del sindacato, reinserendoli con convinzione fra le lavoratrici ed i lavoratori.

Credere in valori superiori, ponendo al centro la persona e non il capitale: è questa la battaglia culturale da intraprendere. È la forza delle parole, dei credo. Infatti, leggi e contratti da soli non sempre sono sufficienti a far ragionare i prepotenti. Se fosse così facile, non esisterebbero prevaricazioni di alcun tipo, in nessun luogo del mondo. Sarà questa una visione romantica, si chiederà qualcuno. Forse. Ma se non si credesse in questa visione romantica, il sindacato assomiglierebbe terribilmente ad un qualsiasi circolo di lettura inglese. Molto snob ma lontanissimo dalla realtà.

Sussurri e grida

Vincitori e vinti

A Vittoria, in provincia di Ragusa, scoppia una rissa furibonda che coinvolge centinaia di persone. Il motivo: poche ore di lavoro precario

di Lando Sileoni
Segretario Nazionale Fabi



C'è un fatto che è passato quasi sotto silenzio nella grande stampa nazionale, ma che per noi non può essere taciuto, perché ha un peso enorme sulle nostre coscienze di sindacalisti e di uomini liberi.

A Vittoria, provincia di Ragusa, l'alba livida di alcuni giorni fa ha sorpreso centinaia di persone picchiarsi furiosamente. La posta in gioco della misera partita era molto alta: la sopravvivenza stessa.

Braccianti del luogo si sono scagliati contro quelli "di fuori" (maghrebini, polacchi, rumeni...) per un posto di lavoro, per poche ore di precariato, pagato - si fa per dire! - con una manciata di euro.

Stavano tutti lì, con l'aria dei vinti (perché sconfitti da una vita amara) aspettando con ansia l'arrivo dei "caporali", venuti come al solito a selezionare i giornalieri da portare nei campi.

Così, nell'anno di grazia 2006, in Sicilia, fra quella moltitudine di uomini accomunati dalla miseria l'exasperazione è esplosa.

Nessuna "lega", nessun sindacato, soltanto due "etnie", due comunità: "noi" contro "loro", mors tua vita mea.

L'Italia, nella UE a 25, è agli ultimi posti per il numero di immigrati (sotto di noi ci sono, ad esempio, Polonia, Slovacchia, Malta, Finlandia e Ungheria), anche considerando gli

"irregolari". L'agricoltura è in fase di rinnovamento e subisce gli effetti della globalizzazione: crescono scala, intensità e specializzazione.

Come se non bastasse, la finanziaria del 2007, mentre ha aumentato i contributi a carico dei lavoratori, ha ridotto quelli dovuti dalle imprese. Il costo del lavoro resta uno dei problemi maggiori. Lo sanno bene i braccianti di Vittoria, sottopagati e supersfruttati, e i loro "caporali".

Questi ultimi continuano indisturbati la loro attività di "intermediazione privata di manodopera", battendo aste al ribasso che riducono il prezzo giornaliero di edili e agricoli. Dobbiamo concludere, con grande amarezza nel cuore, che sono loro i veri vincitori.

... stavano tutti lì, con l'aria dei vinti, perché sconfitti da una vita amara, aspettando l'arrivo dei caporali...



Nell'Unione europea a 25, l'Italia è agli ultimi posti per numero di immigrati, anche considerando gli irregolari

ta a subire numerose vessazioni, con frasi ingiuriose e davvero irripetibili che il direttore generale – sempre lo stesso – le indirizzava a più riprese.

Soluzioni e riflessioni. Il sindacato ora interverrà, decisamente e ad ogni livello, per risolvere la questione alla radice, ma al di là di ciò che accadrà nelle aule giudiziali, occorre andare oltre. Prima riflessione. È bene non dare per scontato che il medioevo sia finito. Prepotenti feudatari o caste di nobilastri non di sangue, bensì di pericolosa stirpe formatasi all'interno dell'oligarchia finanziaria, si aggira nei luoghi di lavoro: abito scuro, cravatta in tono, inossidabile sorriso, stretta di mano calorosa, abbronzatura maldiviana, sigaretta alla Bogart, si atteggiavano ad attori, esercitando un fosco potere. Il loro motto è che chi non appartiene alla loro ciurma è un uomo morto.

Se tutto ciò accade – e a volte accade – occorre riconsiderare alcuni aspetti. Il sindacato, giustamente, ha tentato la via del dialogo in questi anni, ma il piano dev'essere di equilibrio paritario; non è accettabile una sorta di vantaggio che alcuni manager pretendono di possedere in virtù di pretese designazioni divine.

Forse, sosterrà qualcuno, il problema raccontato rappresenta solo un caso di maleducazione soggettiva. Vero. Eppure, la mia sensazione è che sotto la punta si annidi un iceberg molto più ampio e poderoso, sommerso dalle paure di ritorsione e di mobbizzazione, che sono forti e radicate. Senza voler fare di tutte le erbe un fascio – perché anche questa sarebbe una banalizzazione che farebbe torto a tante brave persone – sale il sospetto che vi sia un'omertà diffusa ed un diffuso malessere che si aggira e striscia per la categoria, un malessere che solo il sindacato può sconfiggere.

Persone come quel direttore generale non rispettano la dignità altrui, perché sono troppo impegnate a trattare clienti ed a fare soldi per se stesse. Abbagliate dai budget, danno sfogo ai loro più abietti istinti, trasformandosi in torturatori.

Ed ecco che rientra poderosamente il tema del salario incentivante, del clima aziendale, di un rapporto fra le persone che si disintegra in nome del dio guadagno. Occorre una reazione concreta e non solo per risolvere quel singolo caso. Il prossimo contratto non potrà lasciare irrisolto il problema alla sua radice, quello del salario variabile che corrode la solidarietà fra persone, così come occorrerà necessariamente fare cultura, difendendo i valori che sono alla base del sindacato, reinserendoli con convinzione fra le lavoratrici ed i lavoratori.

Credere in valori superiori, ponendo al centro la persona e non il capitale: è questa la battaglia culturale da intraprendere. È la forza delle parole, dei credo. Infatti, leggi e contratti da soli non sempre sono sufficienti a far ragionare i prepotenti. Se fosse così facile, non esisterebbero prevaricazioni di alcun tipo, in nessun luogo del mondo. Sarà questa una visione romantica, si chiederà qualcuno. Forse. Ma se non si credesse in questa visione romantica, il sindacato assomiglierebbe terribilmente ad un qualsiasi circolo di lettura inglese. Molto snob ma lontanissimo dalla realtà.

Sussurri e grida

Vincitori e vinti

A Vittoria, in provincia di Ragusa, scoppia una rissa furibonda che coinvolge centinaia di persone. Il motivo: poche ore di lavoro precario

di Lando Sileoni
Segretario Nazionale Fabi



C'è un fatto che è passato quasi sotto silenzio nella grande stampa nazionale, ma che per noi non può essere taciuto, perché ha un peso enorme sulle nostre coscienze di sindacalisti e di uomini liberi.

A Vittoria, provincia di Ragusa, l'alba livida di alcuni giorni fa ha sorpreso centinaia di persone picchiarsi furiosamente. La posta in gioco della misera partita era molto alta: la sopravvivenza stessa.

Braccianti del luogo si sono scagliati contro quelli "di fuori" (maghrebini, polacchi, rumeni...) per un posto di lavoro, per poche ore di precariato, pagato - si fa per dire! - con una manciata di euro.

Stavano tutti lì, con l'aria dei vinti (perché sconfitti da una vita amara) aspettando con ansia l'arrivo dei "caporali", venuti come al solito a selezionare i giornalieri da portare nei campi.

Così, nell'anno di grazia 2006, in Sicilia, fra quella moltitudine di uomini accomunati dalla miseria l'exasperazione è esplosa.

Nessuna "lega", nessun sindacato, soltanto due "etnie", due comunità: "noi" contro "loro", mors tua vita mea.

L'Italia, nella UE a 25, è agli ultimi posti per il numero di immigrati (sotto di noi ci sono, ad esempio, Polonia, Slovacchia, Malta, Finlandia e Ungheria), anche considerando gli

"irregolari". L'agricoltura è in fase di rinnovamento e subisce gli effetti della globalizzazione: crescono scala, intensità e specializzazione.

Come se non bastasse, la finanziaria del 2007, mentre ha aumentato i contributi a carico dei lavoratori, ha ridotto quelli dovuti dalle imprese. Il costo del lavoro resta uno dei problemi maggiori. Lo sanno bene i braccianti di Vittoria, sottopagati e supersfruttati, e i loro "caporali".

Questi ultimi continuano indisturbati la loro attività di "intermediazione privata di manodopera", battendo aste al ribasso che riducono il prezzo giornaliero di edili e agricoli. Dobbiamo concludere, con grande amarezza nel cuore, che sono loro i veri vincitori.

... stavano tutti lì, con l'aria dei vinti, perché sconfitti da una vita amara, aspettando l'arrivo dei caporali...



Nell'Unione europea a 25, l'Italia è agli ultimi posti per numero di immigrati, anche considerando gli irregolari

A proposito di finanza, denaro e regole

La forza del destino? Spesso dipende solo da noi

Se la globalizzazione è una tendenza inarrestabile, il modo con cui essa procede e l'organizzazione che produce è fortemente influenzabile dalla ragione e dalla volontà delle singole persone

di **Giuliano de Filippis**

Segretario Nazionale FABI

Nam e Namtar. Destino e Fato. I Sumeri, la più antica civiltà conosciuta, le cui prime testimonianze risalgono a circa seimila anni fa, erano convinti che la loro esistenza fosse dominata da questi due elementi.

Anche oggi, prescindendo ovviamente da qualsiasi logica empirica, ci sono molti individui che la pensano allo stesso modo per quanto riguarda l'influenza di quello che viene chiamato "destino", ovvero la convinzione di una fatalità degli accadimenti nella vita delle persone.

Quell'antico popolo, però, al contrario di noi che li consideriamo sinonimi, coglieva una sottile quanto sostanziale differenza fra i due termini, convinto come era che il primo fosse predeterminato ed immutabile, mentre il secondo poteva essere cambiato; era cioè generato dai comportamenti e, quindi, influenzabile.

Queste considerazioni sono utili per il ragionamento che intendiamo qui articolare su un argomento che ormai permea la nostra vita: la "globalizzazione". Ragionamento che intendiamo sviluppare uscendo dal solito schema, incardinato sulla ricerca di argomenti a sostegno o contro, sulla spiegazione, cioè, di quanto sia "buona" o "cattiva" una società globalizzata; schema incapace di cogliere l'aspetto fondamentale della questione: l'ineluttabilità come percorso storico, sociale, scientifico ed economico di una società "globale" (*Nam*) e la organizzazione della stessa sulla base di valori condivisi (*Namtar*).

Procediamo con ordine. Riguardo al primo punto, non intendiamo affermare la fallacità degli argomenti "versus" una società globalizzata, ma solo sostenere che molteplici fattori lasciano supporre che vi sia una naturale evoluzione in tal senso. Infatti, confrontando la limitazione dello



spazio e delle risorse disponibili con lo sviluppo demografico (aumento della domanda), non possiamo che convenire sull'approdo globale della società organizzata, come modello inevitabile per superare l'ormai insufficiente concetto di territorialità.

E, anche dal punto di vista etico, non si può che tendere verso l'annullamento di qualsivoglia differenziazione all'in-

terno di un'organizzazione sociale, ancor più se consideriamo che il concetto di solidarietà è insufficiente ad evitare l'aumento di disuguaglianze che, invece, in una società globale possono essere teoricamente azzerate.

A prescindere da tutto, comunque, la spinta per il superamento della precedente organizzazione sociale, che era incentrata sul modello degli "Stati Nazionali", è in atto da tempo e l'abbrivio prodotto, soprattutto dal sistema finanziario, è più che sufficiente per contrastare l'"attrito" sociale, per cui il treno della globalizzazione appare inarrestabile.

L'interconnessione planetaria, però, somiglia sempre di più al modello atmosferico dove domina l'effetto *butterfly* (il battito d'ali di una farfalla potrebbe generare da qualche parte un ciclone).

Questo vuol dire che il problema della casualità, nel senso dell'impossibilità di prevedere con sicurezza gli effetti di un'azione data, domina la società organizzata, la cui risposta, conscia o inconscia che sia, è stata quella di superare il rapporto di logica causa-effetto, semplicemente elimi-

nando l'analisi della causa per cogliere solo l'effetto. Ovviamente, il rimedio all'effetto è a sua volta "causa" che genera un altro effetto e così via all'infinito.

È questo il limite della razionalità: quello di ricercare spasmodicamente i significati e mai il senso delle cose. E il senso delle cose ci trasmette oggi un quadro confuso, una tela che riconduce ad un astrattismo universale, dove si ha la netta sensazione che molte cose non vadano bene, pur senza riuscire a capire quali e perché: in poche parole manca l'armonia del "tutto". Guardiamo, ad esempio, al mondo finanziario che attualmente è l'unico compiutamente globalizzato. Cosa vediamo? Vediamo una incredibile ricchezza (molte

volte superiore al valore di tutte le merci prodotte nel mondo) che non ha una corrispondenza con il possesso di beni materiali, compreso il denaro.

Quindi essa non è prodotta, ma trasferita sulla carta. Quali sono le regole di questo mondo? Solo una. Quella di essere, per usare un eufemismo, più furbi degli altri; ed ecco che, usando sempre lo stesso eufemismo, la furbizia diventa, nei fatti, uno dei valori universalmente condivisi.

Nei fatti. Ecco l'espressione magica, la pietra filosofale, la chiave di

L'obiettivo a cui tendere è quello dei valori condivisi nei fatti: onestà, solidarietà, responsabilità sociale ed etica

volta, il nodo gordiano, il fine, l'obiettivo, l'orizzonte a cui tendere. I valori condivisi nei fatti: l'onestà nei fatti; la solidarietà nei fatti; la responsabilità sociale nei fatti; l'etica nei fatti; e tutti gli altri, anch'essi, nei fatti. Un semplice complemento di modo che potrebbe cambiare tutto. Avevano ragione i Sumeri. Il destino è immutabile, ma ciò che il destino ci riserva può essere raggiunto in molti modi. Una società globale sarà comunque l'approdo, ma come essa sarà regolata dipende da noi.

Contributo al dibattito sulla piattaforma contrattuale

Valutare la responsabilità sociale dell'impresa

Teoria e principi per capire che cosa significa concretamente un obiettivo al centro del dibattito politico ed economico in Europa e nel mondo

di Mauro Bossola
Segretario Nazionale, FABI

La Corporate Social Responsibility (CSR) o Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI), è al centro di un vivace dibattito politico-economico sia in Europa che a livello mondiale, e diverse sono state le iniziative intraprese per la sua diffusione ed il suo rafforzamento. L'ONU ha lanciato nel 1999 un'iniziativa chiamata Global Compact, un decalogo ad adesione volontaria, che richiede alle aziende di applicare una serie di principi che riguardano il rispetto dei diritti umani e dei lavoratori, la protezione ambientale e la lotta contro la corruzione.

L'OCSE si è dedicata specificamente a costruire linee guida per le imprese multinazionali, mentre la Commissione Europea, nel Libro Verde del 2001, ha esplicitamente introdotto la RSI come "integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche nelle operazioni commerciali delle imprese nei loro rapporti con le parti interessate... nell'ambito di un approccio globale della qualità e dello sviluppo sostenibile".

Le imprese stesse si affidano spesso in via autonoma a codici taciti genericamente riferiti allo stile o alla cultura di impresa ed adottano determinate strategie e scelte anche sulla base di valori etici, cioè di valori condivisi, non sempre tangibili o esplicitati fino in fondo, ma non per questo meno



vincolanti. È, quindi, molto difficile affrontare compiutamente e soprattutto correttamente il tema della Responsabilità Sociale d'Impresa senza fare riferimento esplicito al concetto di etica.

La RSI è, appunto, un codice generale di comportamento folto di richiami all'etica; un insieme di principi specifici circa il modo di trattare correttamente, oltre agli azionisti, tutti coloro che per vari motivi sono interessati all'attività d'impresa, perché in essa "tengono una posta in gioco" (che è il significato letterale dell'inglese stakeholder).

D'altra parte, è opinione comune che una certa "dose" di responsabilità sociale possa costituire motivo di successo di un'azienda, indipendentemente dal presupposto etico che ne è alla base.

Una buona valutazione delle performance sociali di un'impresa può essere considerata un indicatore di buon management complessivo e diventare un driver per la creazione di valore, non perché ciò risponda ad un bisogno di moralità nell'agire aziendale, bensì per ridurre i rischi ed aumentare la capacità di cogliere nuove opportunità.

Per esempio, una gestione attenta ed avanzata delle risorse umane è applicata perché soddisfa il principio etico di rispetto del lavoro o perché si è convinti che le imprese con un buon clima interno abbiano maggiori probabilità di successo e si rivelino quindi più profittevoli?

Probabilmente, anche se in misura diversa, per entrambi i motivi. Ora, poiché tutti gli attori economici puntano a massimizzare il raggiungimento dei loro obiettivi, il problema è se la dimensione della responsabilità sociale è integrata nella missione dell'organizzazione, oppure se essa viene vista come una limitazione, di cui tenere conto per il raggiungimento dei propri (altri) obiettivi ritenuti fondamentali.

L'impresa etica non è, quindi, tale nel senso che si contrappone ad altre imprese non etiche, ma nel senso che pone la questione etica al centro della sua missione.

Non c'è dunque uno scontro tra imprese buone e imprese cattive, ma esistono aziende che si fanno carico di una visione di sviluppo orientata alla sostenibilità, intesa come integrazione tra dimensione economica (convenienza), ambientale (compatibilità) e



sociale (equità). Se queste aziende virtuose non sono percepite come la maggioranza del mondo dell'imprenditoria da parte della maggioranza della pubblica opinione, ciò si deve soprattutto ai nuovi paradigmi di politica aziendale che si sono diffusi, in tutto il mondo, negli ultimi vent'anni.

IL NUOVO PARADIGMA DELLO SHORT TERMINISM

Con questo termine inglese, si intende lo sviluppo di una nuova concezione di impresa, fondata sulla massimizzazione, ad ogni costo e a breve termine, del suo valore di mercato in borsa, quali che siano il suo fatturato o le sue dimensioni produttive.

Un capitalismo ossessivamente orientato a cercare forme di rendita a breve termine, privilegiando operazioni e architetture finanziarie, piuttosto che realizzare utili con attività che generano valore aggiunto a lungo termine mediante la produzione di beni e servizi reali. Il paradigma socio-economico che ha fornito legittimazione razionale a tale intento, denominato "massimizzazione del valore per gli azionisti", non porta con sé il concetto di una mera redistribuzione del peso attribuito tra rivalutazione del capitale e aumento dei dividendi, ma impone di far crescere il valore delle azioni come scopo primario del management dell'impresa.

Con l'affermarsi di tale principio, l'attenzione si sposta dal conseguimento di valo-

re nel lungo periodo a quello di breve, fino ad arrivare al puro e semplice annuncio di profitti futuri.

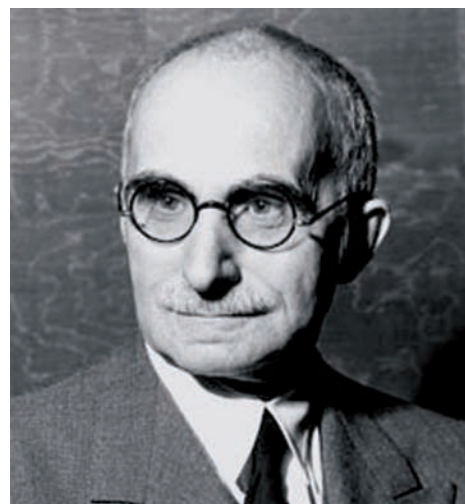
IN PARTICOLARE:

- gli obiettivi ed i piani di breve periodo prendono il posto degli obiettivi a medio/lungo periodo;
- si preferisce impiegare le risorse disponibili per operazioni finanziarie, piuttosto che per nuovi investimenti. Si costruiscono catene di produzione del valore in cui ogni anello presenti il minimo costo e la massima redditività possibili a livello mondiale (delocalizzazione);
- il taglio dei posti di lavoro e il coinvolgimento sempre più ampio di lavoratori esterni all'impresa diventano la norma: l'impresa assume il meno possibile e licenzia non appena questa pratica viene vista come un modo di creare valore nell'immediato (licenziamenti di convenienza borsistica).

Non di rado tali comportamenti, uniti a gradi diversi di disinvoltura finanziaria, hanno portato a clamorosi crack di aziende apparentemente solide.

Abbiamo assistito, negli anni recenti, ad un'espansione dei livelli retributivi del management al vertice dell'impresa, che non ha, razionalmente, alcun rapporto lineare con i risultati reali. Soprattutto se si considera che questi, quando presenti, sono quasi tutti in attività largamente protette che, spesso, hanno contribuito pochissimo allo

Un capitalismo ossessivamente orientato a cercare forme di rendita a breve termine, privilegiando operazioni e architetture finanziarie, piuttosto che realizzare utili con attività che generano valore aggiunto a lungo termine mediante la produzione di beni e servizi...



Luigi Einaudi, economista, secondo presidente della Repubblica Italiana, teorico della costruzione del valore di un'impresa attraverso reputazione e affidabilità. Sopra, il palazzo della Borsa di Milano, massimo tempio delle performance di breve periodo



Al fine di affermare nella pratica la concezione del valore per gli azionisti sono stati modificati struttura e funzionamento degli organi dell'impresa

sviluppo economico del paese. Si è venuta formando un'élite privata, beneficiata da risorse che hanno cambiato non solo la vita dei fortunati ed abili interessati, ma hanno potenzialmente modificato aspettative e prospettive nel tenore di vita di intere generazioni familiari a venire. Vere e proprie fortune di guerra. Ma vi è un danno anche maggiore, generato da questa bolla salariale che specula sulle aspettative artificiali dei valori di borsa, quasi sempre determinati da analisti alla perenne ricerca dell'ultimo paradiso. Al fine di affermare nella pratica la concezione del "valore per gli azionisti", sono stati modificati struttura e funzionamento degli organi di governo dell'impresa, cioè l'intero processo comprendente la reale e mutevole distribuzione del potere e del controllo sulla gestione dell'azienda, nonché tra questi e i manager.

Moltissimi manager sono diventati essi stessi azionisti e, come tali, interessati ai dividendi ed alla crescita di valore delle azioni al pari degli altri shareholder. Il ruolo delle stock option nella creazione di una coincidenza tra l'interesse economico degli investitori e quello dei manager ha contribuito al moral hazard dei manager, incentivandoli ad aumentare il rischio del business per accrescere la volatilità dei titoli e, pertanto, il valore delle loro azioni.

L'ideologia delle stock option e del profit sharing orienta le teste sul valore dell'equity ed è totalmente eterodiretta.

Una conseguenza di questo atteggiamento manageriale, è stata l'esponentiale crescita delle aziende attuata attraverso processi di fusione ed acquisizione successive, anche quando queste non corrispondevano a prospettive di riuscita certe.

Le stime di istituti specializzati – e la specifica ricerca di UNI Europa sulle fusioni bancarie – concordano nell'indicare che a lungo termine, tra la metà e i due terzi delle fusioni ed acquisizioni consumate, si sono rivelate un insuccesso, perché hanno di-

strutto valore anziché crearlo.

Una contraddizione che sta nel fatto che, oltre ad imporre alla collettività elevati costi umani ed ambientali, si rischia di compromettere il proprio stesso futuro e quello dell'economia mondiale a causa della competizione aggressiva che viene posta in essere e dell'eccessiva finanziarizzazione delle attività d'impresa. Di fronte ad una situazione che appare impossibile da risolvere a livello paradigmatico, ecco che il Conference Board, una delle associazioni confindustriali americane, ha recentemente chiesto che si cominci a sviluppare un approccio più bilanciato, che tenga conto dei risultati a cinque anni. Sarebbe interessante che un dibattito ed un orientamento analogo si sviluppasse nel nostro paese anche di fronte alle richieste – che non sembrano più così isolate – di maggior trasparenza delle politiche messe in atto dalle aziende, e non solo da quelle multinazionali.

UNA NUOVA CONSAPEVOLEZZA

Il cittadino/consumatore consapevole, ai giorni nostri, cerca di ricondurre molte delle sue scelte di vita all'interno di uno schema etico più coerente: troviamo tracce di questo atteggiamento nelle forme più moderne di consumo critico, riassumibile nell'ormai famoso motto "non con i miei soldi". Questo sembra valere, in particolare, per alcuni settori come quello dell'alimentazione, in cui resta più alta la preoccupazione dei consumatori rispetto ai prodotti che vengono loro offerti. Certamente, possiamo notare le mille contraddizioni che contraddistinguono questo percorso.

Tuttavia, possiamo anche osservare nella nostra società, con sempre maggior frequenza, i segni di questo sforzo, i cui effetti si vedono anche nella gestione del risparmio.

Infatti, se presto attenzione all'acquisto di un certo tipo di caffè perché cerco di promuovere un'economia di solidarietà, per

quale motivo non dovrei desiderare che, in un ambito altrettanto delicato quale quello finanziario, il mio denaro venga orientato per un fine simile? È sufficiente pensare alla diffusione che i fondi di investimento denominati "etici" hanno raggiunto negli Stati Uniti, dove nel 2004 ammontavano al 12% del totale dei fondi d'investimento amministrati o, ancora, allo sviluppo nel nostro paese della Banca Etica e delle numerose iniziative d'investimento messe in campo da banche tradizionali e aventi per oggetto l'investimento etico.

Possiamo, quindi, affermare di essere in presenza di una prospettiva di convergenza tra diverse tensioni etiche maturate nella nostra società? Probabilmente no, o perlomeno, non ancora. Cittadini e mercato continuano tuttora a rivolgere alle imprese domande tradizionali sui prodotti e servizi offerti, ma a queste si affiancano richieste ulteriori, fino ad arrivare a preferire un marchio ad un altro anche sulla base di comportamenti più o meno responsabili attribuiti alle imprese e – in qualche caso – fino ad essere disposti a pagare di più per prodotti che rispettino determinate caratteristiche.

Che questo non sia un fenomeno passeggero è testimoniato anche dal fatto che tale processo sta assumendo anche una rilevanza associativa. Ne è un esempio il marchio "Valore sociale", recentemente promosso tra gli altri anche dalle ACLI, che punta a monitorare con puntualità e costanza le decisioni sui processi di CSR, attraverso alcuni ambiti fondamentali: diritti umani, condizioni di lavoro e trattamento dei dipendenti, lavoro minorile, salute e sicurezza, gestione finanziaria responsabile, qualità dei fornitori, politica retributiva, trasparenza e rendicontazione.

LA REAZIONE DELLE IMPRESE

La crescente attenzione attorno ai temi sociali ha posto le imprese di fronte ad una



L'idea di responsabilità sociale verso gli stakeholder risiede nel fatto che il processo di creazione di valore è un processo congiunto e condiviso, in cui gli attori sociali devono essere considerati persone reali



nuova questione: quella di rendere conto delle loro azioni ad altri che non siano solo gli azionisti. Recenti studi hanno posto l'accento sulla forte connessione che esiste tra valori etici praticati e risultati economici dell'impresa; noi riteniamo, però, che una leadership etica sia possibile solo laddove esista una profonda e vera comprensione degli interessi, delle priorità e delle preoccupazioni degli stakeholder.

Un ruolo attivo di coloro che un tempo erano solo destinatari impotenti delle azioni dell'impresa, perché l'opinione che gli stakeholder hanno dell'organizzazione contribuisce a creare un capitale di fiducia che migliora il posizionamento dell'impresa sul mercato. Tale rinnovata attenzione si è concretizzata attraverso:

- la diffusione di strumenti di accountability;
- le forme di reporting etico (bilancio sociale ed ambientale);
- l'applicazione di codici etici aziendali.

Spesso però questa attenzione si rivela, alla prova dei fatti, poco più che una moda. L'ultimo esempio che possiamo citare è quello di Wal-Mart, il colosso americano della grande distribuzione, tristemente noto per le sue campagne antisindacali e demolitrici dei diritti minimi dei lavoratori, che si è improvvisamente scoperto un'anima "ecologista", ed ha annunciato l'intenzione di vendere un carburante a base di etanolo nelle quasi 400 stazioni di servizio che gestisce negli USA.

Una novità di rilievo, certo, anche se non sfugge che ciò che anima questo tipo di impresa, alla luce della sua "storia sociale", è esclusivamente la convenienza economica. Occorre, infatti, richiamare un paradosso manifestatosi nel periodo che va dagli anni '90 ai primi del 2000. Durante tale lasso di tempo si è constatato un eccezionale sviluppo della discussione e degli studi sulla RSI; eppure, nel medesimo lasso di tempo, si è assistito ad una diffusione epidemica di

scandali societari di varia natura.

L'elevata correlazione che si è osservata, nel periodo 1999-2005, tra la celerissima diffusione del discorso sulla responsabilità sociale e la moltiplicazione dei casi di imprese che agiscono in modo scarsamente responsabile – i casi globalmente designati, seppur per differenti motivi, come scandali societari – porta a credere che ad essa abbiano concorso numerosi processi, a volte da soli, altre volte in varie combinazioni. La diffusione del discorso sulla RSI non sembra, quindi, avere avuto un effetto risolutivo sui comportamenti reali delle imprese.

L'approccio volontaristico o autoregolativo ha registrato una capacità di contrasto limitata. A nostro avviso ciò va anche ascritto alla mancanza di una riforma efficace ed apposita del governo dell'impresa nel senso di una sua maggiore democratizzazione.

L'idea di responsabilità sociale verso gli stakeholder risiede nel fatto che il processo di creazione di valore è un processo congiunto e condiviso, in cui – per essere efficace – gli attori sociali devono essere considerati persone reali, con nomi e cognomi, facce e famiglie.

Se la corporate governance altro non è che un contratto tra l'impresa ed i suoi azionisti, la responsabilità sociale a sua volta è un modello di corporate governance allargata, intesa cioè non in senso puramente tecnico come l'insieme di norme a tutela dell'investitore, bensì estesa a comprendere, in una sorta di contratto sociale, tutti gli stakeholder. Dal rispetto di questo contratto sociale, l'impresa guadagna in reputazione.

Primi fra tutti a dover essere coinvolti in questo processo, dovrebbero essere i lavoratori dipendenti dell'impresa, che sono in un certo senso doppiamente titolati ad agire nel ruolo di contraenti sociali e, in loro rappresentanza, le organizzazioni sindacali rappresentative.

Osserviamo, invece, crescenti difficoltà per il sindacato, non solo nel promuovere la par-

tecipazione dei lavoratori, ma addirittura nel presidio delle condizioni di lavoro e nel governo del salario aziendale.

Come nel caso della realizzazione concreta della RSI, la maggior parte delle aziende sembra aver fatto la scelta di relazioni sindacali improntate al basso profilo, dove il sindacato viene identificato e vissuto come un residuo del passato, un ostacolo a relazioni libere e dirette tra l'individuo e l'impresa.

Questa situazione, che si presenta su scala mondiale e in tutti i settori produttivi, è ben fotografata da una relazione predisposta dalla CISL internazionale, presentata nel 2004 a Bruxelles, avente per oggetto il tema della globalizzazione, da cui è tratto il passo che segue. "Uno degli scopi fondamentali del lavoro organizzato, portare i diritti dei lavoratori fuori dal quadro della competizione, stabilendo degli standard comuni di base, è sotto attacco diretto. Pur con l'emergere della responsabilità sociale d'impresa come ultima moda, competitività e flessibilità sono tuttora gli obiettivi principali per la maggior parte delle imprese nel contesto globale. Esse pongono i lavoratori in competizione sempre più aspra tra loro, mettendo sotto pressione le reti di protezione sociale e a volte intaccando tangibilmente diritti dei lavoratori che sono stati ottenuti attraverso molti anni di lotte. È quella che si chiama "la corsa verso il fondo". Alcuni sostengono che una simile agenda delle grandi imprese, adottata da molti leader politici, dovrebbe condurre a maggior occupazione e a livelli di vita più alti. Sta, invece, conducendo ad un mondo di divisioni crescen-

Wal-Mart, il colosso americano della grande distribuzione, è tristemente famoso per le sue campagne antisindacali e demolitrici dei diritti minimi dei lavoratori



Milano, su piazza della Scala si apre la facciata della Banca Commerciale Italiana, ora integrata in Intesa San Paolo

Il protocollo ABI deve ancora dimostrare di essere uno strumento utile ed efficace

ti tra ricchi e poveri, tra le nazioni e, al loro interno, ad una crescente ricchezza e potere per un'élite, a livelli di vita declinanti e ad una crescente insicurezza per un gran numero di persone al lavoro" (Confédération Internationale des Syndicats Libres CISL - A trade union guide to globalization - Bruxelles 2004)

IL PROTOCOLLO ABI DEL 16 GIUGNO 2004

Anche le banche, a livello internazionale come pure quelle europee e italiane, non sfuggono all'applicazione di queste regole generali, tanto che sembra impossibile pensare che le prime banche e, prima ancora, le forme di attività creditizia ante litteram siano nate non come imprese orientate al profitto, ma come risposta ad esigenze di giustizia sociale.

Dal sentimento di compassione nei confronti dei poveri nascono i Monti di Pietà; quello che oggi potrebbe chiamarsi "diritto al credito" viene riconosciuto come strumento di affrancamento dei più bisognosi e per contrastare il fenomeno dell'usura. In tempi decisamente più recenti, Luigi Einaudi ebbe modo di sostenere che l'attività bancaria è particolarmente legata alla capacità di instaurare rapporti costruttivi, ripetuti e duraturi in cui la fiducia e le relazioni hanno un ruolo centrale. La crisi di reputazione della banche prodotta da politiche distributive e organizzative irresponsabili, ma coerenti con una focalizzazione dei risultati sul breve periodo, non è certo figlia di quelle origini, ma piuttosto dell'applicazione del paradigma che abbiamo illustrato prima.

Con il protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario italiano, le OO.SS. hanno cercato di dare una risposta a questa situazione riaffermando, congiuntamente alle imprese, il ruolo centrale delle risorse umane e l'obiettivo della loro valorizzazione in un contesto di promozione dei diritti umani, del lavoro e dei consumatori.

Il protocollo ABI deve, però, ancora dimostrare di essere uno strumento effettivamente utile ed efficace perché, allo stato attuale, nella prassi corrente si è riusciti a realizzare solo elementi parziali ed incompleti. Il protocollo ABI va enfatizzato rispetto alla sua concreta e possibile attuazione quale strumento di rinnovamento culturale delle aziende bancarie e come strumento di rinforzo delle politiche socialmente responsabili, a partire dal miglioramento delle relazioni interne e della reputazione complessiva del sistema. Occorre, quindi, oltre all'attivazione dell'Osservatorio Nazionale paritetico ivi previsto, che le OO.SS. producano uno sforzo congiunto a livello nazionale, come a quello aziendale e di gruppo, per intervenire compiutamente rispetto a temi quali:

Le esperienze fin qui maturate e l'osserva-

zione diretta confermano la nostra impostazione rispetto alla questione della partecipazione dei lavoratori, che appare fattore imprescindibile per giungere ad un processo di responsabilità sociale che sia effettivo e garantito, sia verso l'interno che verso l'esterno. Non a caso, autorevoli enti ed organizzazioni internazionali come quelli già citati in apertura stanno analizzando le correlazioni tra lo sviluppo della responsabilità sociale e la competitività delle nazioni, sottolineando come la RSI possa essere un driver importante in questo ambito. Secondo noi, la sfida sta nel promuovere un differente modo di fare affari che sappia integrare considerazioni economiche, etiche e sociali.

Dobbiamo uscire dall'equivoco che le questioni relative agli affari dell'impresa ed alla sua profittabilità possano essere trattati separatamente da quelle etiche e sociali. Questa idea è, invece, estremamente presente nelle teorie manageriali ed è estremamente rafforzata dal pensiero degli stessi manager delle multinazionali che sembrano rispondere ad un metasistema etico, che sovrasta anche quelli delle singole organizzazioni aziendali, per cui "business is business".

Nella sua versione degenerata, essa crea un capitalismo distruttivo per cui ogni opzione è consentita per raggiungere l'obiettivo di aumentare il valore per gli azionisti.

Il sindacato, ad ogni livello, deve sapere impegnarsi affinché tale impostazione venga gradualmente sostituita da quella - come abbiamo precedentemente dichiarato - di un'imprenditoria che, anche nel settore bancario, sappia coniugare la redditività con l'etica, negli affari come nella società.

Una voce fuori dal coro

Fusioni bancarie Sono convenienti per la gente?

Vademecum per orientarsi tra le notizie sul consolidamento del settore finanziario in Italia: quali sono le forze in campo, i presupposti economici, le opzioni di crescita del mercato

di Matteo Valenti

Segretario Nazionale Fabi

Sesso è molto difficile comprendere, attraverso i media, il senso di operazioni che vengono descritte non sempre da persone competenti ed attente. Con ciò non vogliamo certo addossare al mondo della comunicazione responsabilità di sorta. Piuttosto, desideriamo sottolineare la necessità di un'informazione più completa da parte di chi desidera formarsi una propria autonoma opinione, da cui possano poi scaturire decisioni consapevoli, magari espresse con un voto sia in sede politica sia in sede economica.

Pertanto, prendendo spunto da quanto scritto a pag. 126 dell'Espresso del 14 settembre 2006, vorremmo cercare di comprendere qual è il significato del titolo: "Risiko bancario. - La scalata alla Lombarda, i piani di Capitalia, la corsa alle popolari, Unipol e le Coop, ecco le grandi manovre del credito." Tutti capiranno che si sta parlando di fusioni bancarie, ovviamente. Ma come fa il cittadino comune a capire come e dove informarsi per costruirsi un proprio autonomo senso critico di fronte al problema? Procediamo con ordine.

LE BANCHE SONO IMPRESE

Il mondo bancario appartiene ad una branca del più grande mondo imprenditoria-



le. In tale ampia sfera si inserisce quella che sentiamo normalmente chiamare pratica della finanza straordinaria; oppure con il termine inglese di M&A, vale a dire Mergers and Acquisition [fusioni e acquisizioni, n.d.r.]; oppure, per dirla in italiano, il settore della finanza straordinaria o societaria che concerne l'attività straordinaria di governance,

che passa sotto i nomi di fusione, acquisizione, concentrazione, scorporo, cessione di ramo d'azienda ecc...

Tutti questi termini, servono ad indicare una realtà molto semplice: il sistema che una società - sia essa per azioni o a responsabilità limitata - adopera, quando decide di cambiare il proprio assetto, ampliandolo o restringendolo sulla base delle proprie disponibilità di capitale.

Va da sé che dette disponibilità si ricollegano immediatamente a due altri elementi: la strategia di mercato e la strategia di profitto.

Dando per scontato che l'obiettivo è di natura economica, in quanto qualsiasi impresa si riscontra praticamente nella propria organizzazione aziendale - che altro non è se non una strutturazione di mezzi e persone rivolta ad un obiettivo di profitto -, cominciamo col chiarire subito che la banca, o azienda creditizia, è un'impresa.

Ovviamente, mentre l'impresa in se stessa richiama in prima battuta il concetto di rischio, l'azienda richiama anch'essa in prima battuta l'altro elemento, cioè il profitto.

Chiarito questo primo punto, diciamo subito che la banca è - anche nel nostro Paese - dal 1 gennaio 1994, in virtù del testo unico bancario 385/93, una organizzazione che svolge attività di impresa e, quindi, attraverso il servizio bancario, di credito, finanza e servizi assimilati, mira alla massimizzazione del profitto da distribuire tra i propri azionisti oppure da accantonare per autofinanziamento. Pertanto la banca può essere quotata in borsa, emettere obbligazioni e svolgere tutte quelle attività societarie, comprese dunque anche quelle di M&A.

EVOLUZIONE DELLE IMPRESE BANCARIE

Per farci un'idea della situazione, è bene non accontentarsi della semplice informazione generale, ma fare riferimento alle informazioni fornite dall'autorità competente, in questo caso la Banca d'Italia, e vedere che cosa dicono di preciso a proposito di questo argomento.

Da una tabella pubblicata a pagina 324 dell'ultima Relazione della Banca d'Italia presentata il 31 maggio 2006 dal Governatore Mario Draghi possiamo farci un'idea abbastanza concreta dell'evoluzione di questa realtà, soprattutto se la leggiamo alla luce della spiegazione che ne viene data:

"Nell'ultimo decennio le operazioni di concentrazione che hanno interessato le banche italiane sono state 439 (cfr. Tav. E2). Rispetto al quinquennio precedente, nel periodo 2001-05 è diminuita la rilevanza delle operazioni realizzate sul mercato domestico: la quota delle atti-

Nell'ultimo decennio le operazioni che hanno interessato le banche italiane sono state 439 ed è cresciuto in modo significativo il peso delle acquisizioni transnazionali

Le fusioni in Italia non si fanno sulla base di piani industriali finalizzati a precisi obiettivi politico-strategici, ma si creano piani ad hoc per convincere il pubblico e gli stakeholder della bontà dell'operazione



vità del sistema bancario del nostro paese facente capo alle banche italiane incorporate o acquisite da altre banche nazionali è diminuita all'8 per cento, dal 37 del periodo 1996-2000. È invece significativamente cresciuto il peso delle acquisizioni transnazionali: la quota delle banche italiane acquisite da soggetti esteri e quella di banche estere acquisite da intermediari italiani sono aumentate, nel complesso, dal 3 al 27 per cento dell'attivo del sistema bancario nazionale.

Alla fine del 2005 le banche quotate erano 34, una in più rispetto all'anno prece-

dente; di esse, 28 erano a capo di gruppi bancari e 5 facevano parte di gruppi; nel complesso, rappresentavano il 74 per cento dell'attivo totale delle unità operanti in Italia. Solo 3 dei primi 20 gruppi per attivo consolidato non sono quotati in borsa". Da quanto sopra, si possono trarre due interessanti considerazioni: la prima riguardante il grande numero e, quindi, l'importanza di tali operazioni per il settore, e l'altra concernente il fatto dell'apertura sull'estero, sia da che per.

FUSIONI E INCORPORAZIONI: A CHI GIOVANO?

Ma quali sono i moventi, che spingono a tali operazioni e che tengono tanto impegnati organi di vigilanza e mass media, oltre ai comuni cittadini che cercano di derivare qualche profitto dall'acquisto o la vendita in borsa di titoli in odore di M&A?

Dai numerosi studi sull'economia delle fusioni bancarie emergono le seguenti principali motivazioni: innanzitutto le cosiddette economie di scala su costi (sia del personale sia delle strutture), su marchi (brand), su strategie di profitto, su

consolidamento di posizioni di mercato, anche a volte in funzione di difesa anti-acquisizione. Oltre alle precedenti, potrebbero individuarsi anche economie di scopo su costi, profitti, o diversificazione finanziaria, vale a dire l'attuazione di strategie, veicolate da M&A, per ottenere benefici altrimenti non facilmente raggiungibili. Oltre a queste ragioni, vanno ricordate poi quelle che mirano all'efficienza, oppure al mantenimento o all'ampliamento del potere di mercato oppure, benché non sempre palesi, incentivi manageriali, intesi come poltrone, stipendi, stock-option ed altre agevolazioni.

Per i comuni cittadini, al di là di quelle che possono essere le motivazioni più profonde e talvolta nascoste, il buon senso ce le fa riassumere in tre punti importanti.

Il primo dovrebbe essere il miglioramento del servizio alla clientela, vale a dire un maggior valore aggiunto in termini di fruizione del servizio reso; poi un maggior valore aggiunto per l'organizzazione del personale ed infine un maggior valore aggiunto per gli azionisti. Purtroppo, dando uno sguardo alle diverse fusioni succedutesi nel nostro Paese, ciò non sembra pienamente dimostrato dai fatti.

La ragione è facilmente intuibile. Le fusioni in Italia, per tradizione, non si fanno sulla base di piani industriali finalizzati a determinati obiettivi politico-strategici. Accade il contrario: per convincere il pubblico e gli stakeholder della bontà degli obiettivi politico-strategici si creano piani industriali ad hoc, si sti-

Tabella E 2 - Fusioni, incorporazioni e trasferimenti del controllo (1)

Anno	Fusioni e incorporazioni tra banche italiane				Acquisizioni di banche italiane		Acquisizioni di banche estere da parte di gruppi bancari italiani	
	Numero di operazioni	Numero di operazioni	Attivo (2)	Attivo (2)	Numero di operazioni	Attivo (2)	Numero di operazioni	Attivo (2)
		di cui: BCC		di cui: BCC				
Totale 1996-2000 (3)	159	102	5,99	0,33	113	32,12	20	1,88
2001	31	21	0,08	0,06	10	1,87	4	0,33
2002	18	16	0,06	0,05	12	5,03	3	0,41
2003	20	14	0,18	0,05	9	1,55	4	0,19
2004	10	7	0,04	0,02	7	0,34	4	0,06
2005	4	3	0,02	0,00	7	2,39	4	22,94
Totale 2001-2005 (3)	83	61	0,39	0,18	45	10,66	19	23,94

(1) La tavola fa riferimento alle operazioni di concentrazione tra banche italiane e tra banche italiane e soggetti esteri. Se l'incorporazione è successiva all'acquisto del controllo non viene rilevata, a meno che non avvenga nello stesso anno, nel qual caso non viene rilevata l'acquisizione. Sono escluse le operazioni infragrupo. Le cessioni di attività e passività sono considerate incorporazioni. Per l'acquisto del controllo rileva la data di iscrizione al gruppo ovvero quella in cui si realizza il controllo; per le fusioni e incorporazioni la data di efficacia dell'atto. - (2) Attivo individuale delle banche oggetto dell'operazione in percentuale del totale attivo delle unità operanti in Italia, entrambi relativi al mese di dicembre dell'anno precedente l'operazione, o alla data della prima segnalazione di vigilanza disponibile per i soggetti passivi esteri. Non è disponibile il dato relativo a soggetti passivi esteri con totale di bilancio inferiore a 50 milioni di euro. - (3) Per le banche oggetto di acquisizione per più di una volta nell'arco del periodo è stata considerata solo la prima operazione. Le quote relative alle banche italiane acquisite da intermediari esteri nei periodi 1996-2000 e 2001-2005 sono pari, rispettivamente, all'1,2 e al 2,6 per cento.

molano variazioni di quotazioni borsistiche, si gonfiano notizie e si attuano operazioni che a volte, se non sconfinano nel cosiddetto insider trading, poco ci manca.

Infatti, in una ragnatela di partecipazioni del tipo presentato nel succitato articolo dell'Espresso, è facile capire in maniera inequivocabile che gli intrecci sono talmente complessi da rendere impossibile l'attuazione di strategie di M&A che non ricomprendano gli interessi dei manager, che sono ai vertici e che non hanno alcuna intenzione di perdere prestigio e prerogative economiche. È facile intuire, quindi, che esiste un conflitto di interessi congenito, dovuto alla mancanza di indipendenza ed al coinvolgimento in più società degli stessi manager.

GLI EFFETTI NASCOSTI DEL M&A

Allora risulta chiaro come tutte le mirabolanti prospettive economiche prima citate cambino aspetto e mettano in evidenza i cosiddetti effetti nascosti.

Il primo di tutti è l'interesse diretto del management, nel senso di mantenimento del potere e di conservazione dei privilegi.

Al secondo posto, c'è la quotazione di borsa e, quindi, le manovre speculative sottostanti.

Chi ha qualche esperienza sa bene che nell'acquisizione c'è un acquirente ed un target [l'impresa acquisita, n.d.r.]: normalmente sul mercato azionario si vendono le azioni dell'acquirente [che hanno una quotazione elevata n.d.r.] per acquistare quella del target [che, invece, stanno scendendo, n.d.r.], inducendo il prezzo a salire, in attesa della cosiddetta offerta pubblica d'acquisto (OPA). Il valore dell'OPA è in genere un po' superiore al valore di mercato delle azioni dell'impresa che deve essere acquistata (target), e pertanto l'acquisizione è in funzione di un maggiore profitto.

Vi è, inoltre, il problema delle stock-options, cioè le azioni attribuite al management a titolo di premio per il loro opera-

to, che stimolano ad una lenta e progressiva manipolazione delle quotazioni, allargando la dicotomia esistente tra il valore effettivo della società ed il suo reale valore sul mercato.

Ciò che si attua, quindi, con le fusioni, tranne che in rare eccezioni, è un risparmio fiscale, è un aumento di opportunità di acquisizione di maggior potere e di arricchimento da parte del management che la persegue, è un'occasione di riduzione del personale, è un'occasione di ampliamento di potere soprattutto attraverso i cosiddetti patti di sindacato [accordi in base ai quali un gruppo di soci decide di concordare strategie comuni di gestione sulle politiche di governo dell'impresa, n.d.r.]. Per quanto riguarda invece i cittadini-clienti nulla cambia, anzi: si riduce il loro potere contrattuale e la minore concorrenza rende le condizioni più gravose.

PERCHÉ SI FANNO FUSIONI E ACQUISIZIONI

Quali sono allora le motivazioni, spesso - come abbiamo visto - discutibili, per le operazioni straordinarie di M&A?

La prima è la diversificazione. Alcuni manager, talvolta, anziché distribuire con i dividendi le ingenti disponibilità liquide a disposizione, preferiscono investirle in integrazioni con altre imprese operanti in mercati più o meno vicini, sulla base del principio che la diversificazione delle attività riduce il rischio.

La seconda motivazione è riconducibile al cosiddetto *bootstrap game*, che ebbe una particolare fortuna durante l'ondata di fusioni degli anni '60. Esso consiste nell'acquisizione di imprese che, rispetto all'impresa acquirente, hanno minori prospettive di crescita e un rapporto P/E (Prezzo/Utili) relativamente più basso, ottenuto giocando sulla divisione degli utili fatta su un minor numero di azioni e, quindi, sull'aumento degli utili stessi per ogni azione, grazie al fatto che dopo la fusione c'è un minor numero di azioni in circolazione: la parte ac-

quirente paga, infatti, l'impresa acquisita con azioni, il cui valore sul mercato è maggiore del valore delle azioni dell'impresa acquisita.

Partendo dal presupposto che l'acquisizione non apporta benefici e non crea valore, il prezzo delle azioni *post-merger* [dopo la fusione, n.d.r.] resta invariato e, poiché gli utili aumentano, il rapporto P/E si riduce. Si tratta, perciò, di ingannare il mercato sulla reale portata dell'operazione. Inoltre, se il top-management è sufficientemente abile da far credere agli investitori che quella crescita degli utili sia dovuta agli investimenti del dopo-fusione e alle potenzialità di crescita in seguito alla fusione o all'acquisizione, gli investitori si affretteranno ad acquistare le azioni, il cui prezzo, quindi, salirà fittiziamente (perché non supportato da reali prospettive di crescita o da interventi sulla gestione effettivamente intrapresi) solo "grazie all'acquisto di aziende con un basso tasso di crescita e con bassi rapporti prezzo/utili".

La terza motivazione è quella della diminuzione dei costi di finanziamento. Con la fusione è possibile conseguire economie di scala perché la riduzione delle emissioni e l'aumento del loro importo unitario permette di risparmiare sui costi di emissione. Inoltre, il tasso d'interesse al quale è possibile ottenere finanziamenti è più basso rispetto a quello stand alone [quello, cioè, che otterrebbero le imprese singolarmente e separatamente, n.d.r.]. Infatti le imprese oggetto della fusione garantiscono l'una per i debiti dell'altra, riducendo così il rischio degli obbligazionisti. Tuttavia, questa riduzione del rischio ha un prezzo, che pagano gli azionisti delle imprese fuse.

Gli azionisti, infatti - soprattutto i piccoli azionisti - pagano le maggiori garanzie degli obbligazionisti con il rischio di vedere diminuiti sia il valore sia i dividendi delle proprie azioni. Tale rischio azzerà di fatto i benefici del minor costo del finanziamento che le imprese che si fondono riescono ad ottenere.

Si fanno fusioni e acquisizioni per ottenere la riduzione dei costi di finanziamento. I costi di emissione diminuiscono, infatti, grazie alla riduzione delle emissioni e all'aumento dell'importo

Fondazioni, benefattrici per vocazione

di Elena Correggia



Dinamico, organizzato, intraprendente, il settore del non profit attira sempre più l'interesse del mondo imprenditoriale e finanziario, incentivato a sostenere una giusta causa anche per il notevole ritorno d'immagine che ne può derivare. Negli Stati Uniti Bill Gates, Warren Buffet e altri businessmen di successo sembrano fare a gara nel colpire l'opinione pubblica a suon di milioni di dollari devoluti in beneficenza. Chi sono invece i protagonisti della filantropia italiana?

Un ruolo di rilievo in questo campo è svolto tradizionalmente dalle Fondazioni bancarie, che traggono origine dalle antiche casse di risparmio e che per legge sono tenute a impiegare le loro risorse economiche per finalità di interesse pubblico e utilità sociale. Segue questa linea l'opera della Fondazione Cariplo, che dal 1991 ad oggi ha sostenuto quasi 20mila progetti con erogazioni per un importo complessivo superiore a 1,2 miliardi di euro. Oltre all'attività di erogazione attraverso bandi, donazioni istituzionali e territoriali, Cariplo si fa ideatrice e promotrice essa stessa di iniziative coinvolgendo enti non profit e altri partner, agendo da catalizzatore delle risorse necessarie. Con la collaborazione di Banca Intesa la Fondazione ha avviato il progetto Malawi, con



uno stanziamento di 9 milioni di euro fino al 2008, allo scopo di limitare il contagio dell'Aids in un paese dove la speranza media di vita è fra le più basse di tutta l'Africa. L'azione coinvolge la Comunità di Sant'Egidio, l'organizzazione internazionale Save the Children, gli Scout malawiani e Cisp (Comitato internazionale per lo sviluppo dei popoli), ong che si occupano di prevenzione e cura dell'Aids, sostegno agli orfani, educazione dei giovani e sviluppo economico locale. Con il progetto Emergenza dimora, per il quale sono stati stanziati già 3 milioni di euro, Cariplo cerca di rispondere al problema dei senzatetto tramite la ristrutturazione di 14 alloggi di prima accoglienza nell'area di Milano e Bergamo, la cui apertura avverrà entro la primavera 2008. All'umanizzazione dell'aiuto agli emarginati contribuirà Caritas Ambrosiana, che gestirà i volontari e la rete di alloggi. Nell'area medico-scientifica Cariplo ha in-

fine promosso progetto Nobel, che nel 2006 ha premiato e finanziato sei studi di centri di ricerca italiani. Fra questi si segnala uno studio di genetica della Fondazione Centro San Raffaele di Milano e Policlinico S. Matteo di Pavia finalizzato a migliorare l'approccio a malattie degenerative come Parkinson e Alzheimer. Una particolare attenzione alla cooperazione internazionale caratterizza la Fondazione Monte dei Paschi di Siena, che nel 2006 ha destinato oltre 5 milioni di euro per la solidarietà ai Paesi del Terzo Mondo. Fra le diverse attività finanziate spicca il sostegno alla definizione di standard e capacità tecniche per la ricerca e sviluppo di vaccini antimalaria dell'Organizzazione mondiale della sanità, la costruzione di una scuola e la donazione di 1001 biciclette ai ragazzi di Dissin in Burkina Faso da parte del Comitato Scuola Bici d'Italia, oltre alla creazione di una scuola secondaria a Kongwa, in Tanzania, tramite l'associazione Gabnichi Onlus. Un contributo consistente è stato offerto inoltre per l'acquisto di cucina, dispensa, mensa e generatore ausiliario per un ospedale mobile promosso dall'Associazione Fatebenefratelli per i malati lontani, una ong attiva soprattutto nell'assistenza sanitaria nei paesi in via di sviluppo, anche in casi di emergenza. La ricerca scientifica, uno dei settori d'intervento di punta della Compagnia di San Paolo di Torino, potrà contare nel corso del 2007 su di un nuovo ente strumentale, la Human Genetics Foundation, istituita dalla Compagnia in collaborazione con l'Università e il Politecnico di Torino per attività di ricerca avanzata nel campo della genetica e genomica umana. Tra le iniziative di notevole portata sociale realizzate recentemente dalla Compagnia di San Paolo si annovera la promozione di asili nido in Piemonte, avviata nel 2005 con un impegno complessivo di 5,7 milioni di euro e grazie alla quale sono creati 375 posti bambini in più negli asili-nido con otto nuove strutture. Unidea, fondazione costituita da Unicredit italiano nel 2003, accanto ad azioni umanitarie nell'Africa sub-sahariana persegue interventi di sostegno nei paesi dei Balcani e dell'Europa centrale per migliorare il livello occupazionale dei giovani, in collaborazione con ong locali. Una prima tipologia di azioni intende fornire istruzione e competenze tali da facilitare l'inserimento professionale. In altri casi, come nel progetto Youth support centre realizzato con la Foundation for the development of Polish Agriculture a favore delle aree rurali della Polonia, Unidea si prefigge di aiutare i giovani ad avviare un'attività imprenditoriale propria anche mediante il micro-

credito. Fornire servizi sanitari e socio-assistenziali integrati e personalizzati costituisce infine il valore aggiunto del progetto sperimentale triennale Alzheimer, finanziato e promosso dalla Fondazione Cariverona. L'iniziativa, che coinvolge i territori di Verona, Vicenza, Belluno, Ancona e Mantova, conta sulla partecipazione di Amministrazioni provinciali, Comuni, Ulss, associazioni di volontariato e strutture per anziani. L'obiettivo è fornire percorsi abbreviati per la diagnosi della patologia dell'Alzheimer e offrire in seguito un'assistenza domiciliare su misura per i malati, avvalendosi anche di centri diurni (tipo case di riposo attrezzate) che sollevino la famiglia dalla gravosità di un'assistenza continua al malato.

GENEROSITÀ PREMIATA

In tema di erogazioni liberali oggi anche piccole aziende e privati possono trarre alcuni benefici fiscali, come si desume dall'attuale quadro normativo che comprende una serie di disposizioni finalizzate ad incentivare le donazioni. In particolare il decreto legge 35 del 2005, poi convertito nella legge 80 del 2005, la cosiddetta +dai-, -versi-, prevede sia per i privati sia per le aziende l'innalzamento del limite di risparmio fiscale in caso di donazioni ad enti non profit. «È possibile infatti dedurre fino al 10% del reddito dichiarato, per un massimo di 70 mila euro. Questo criterio di deducibilità della donazione dal reddito imponibile garantisce uno sconto



consistente, ottenibile applicando all'importo donato l'aliquota marginale più alta del donatore», spiega Carlo Mazzini, consulente fiscale di enti non profit. «La disposizione dell'art.15 del dpr 917/86 che si applicava in passato in questi casi, e tuttora vigente, prevede invece la detrazione dall'imposta sul reddito per le persone fisiche del 19% dell'importo donato fino a 2.065,83 euro, con uno sconto massimo di 392,51 euro, a prescindere dallo scaglione di reddito del donatore». Ciò significa per esempio che, secondo il calcolo riferito alla dichiarazione 2006 sui redditi del 2005, a fronte di un reddito di 35 mila euro con donazione di 4 mila euro la vecchia norma consente un risparmio di 392,51 euro, mentre la legge 80 del 2005 garantisce uno sconto fiscale pari a 1.560 euro, ottenuto applicando ai 4 mila euro l'aliquota marginale pari al 39%. Il campo d'applicazione della legge +dai- -versi comprende le donazioni indirizzate a onlus di diritto (quali organizzazioni di volontariato, cooperative sociali, organizzazioni non governative), Onlus che non rientrando fra le precedenti categorie sono comunque iscritte all'anagrafe unica delle Onlus, associazioni di promozione sociale nazionali e loro articolazioni locali, fondazioni e associazioni di tutela dei beni artistici. Questi soggetti devono inoltre tenere scritture contabili complete, tali da offrire una chiara rappresentazione della situazione economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente. «Poi-

zate a onlus di diritto (quali organizzazioni di volontariato, cooperative sociali, organizzazioni non governative), Onlus che non rientrando fra le precedenti categorie sono comunque iscritte all'anagrafe unica delle Onlus, associazioni di promozione sociale nazionali e loro articolazioni locali, fondazioni e associazioni di tutela dei beni artistici. Questi soggetti devono inoltre tenere scritture contabili complete, tali da offrire una chiara rappresentazione della situazione economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente. «Poi-

Dynamo: il non profit che funziona

Fondata nel 2003 da Intek, società quotata alla borsa di Milano e guidata da Vincenzo Manes, Dynamo è una fondazione di impresa che si ispira ad un modello attivo di filantropia, avviato negli Stati Uniti dai tempi del boom della new economy. Si tratta della venture philanthropy, strategia che intende applicare i principi del venture capital al Terzo settore. Dynamo non si limita quindi ad erogare fondi, ma gestisce i progetti offrendo anche risorse tecniche, imprenditoriali, manageriali affinché l'attività promossa possa rispondere a criteri di efficienza, autonomia e sostenibilità nel tempo. Oltre alla partnership finanziaria di lungo termine viene svolto un tutoraggio continuo per impostare l'azione e monitorare le performance al fine di massimizzare il risultato sociale dell'intervento. In base a questa impostazione le iniziative sono selezionate attentamente in virtù della bontà sociale dello scopo, dell'affidabilità dei partecipanti, della validità del piano finanziario. Ispirandosi alla linea di The Hole in the Wall Camps, nati da un'idea di Paul Newman, Dynamo è attualmente impegnata nella realizzazione del Dynamo Camp, struttura che dall'estate di quest'anno potrà ospitare i minori affetti da gravi patologie, quali le malattie oncologiche, per una vacanza di svago e divertimento. La sede è a Limestre, in provincia di Pistoia, all'interno di una tenuta naturale, affiliata al Wwf, dove i bambini e le loro famiglie potranno soggiornare a contatto della natura, sperimentando occasioni di socialità, coinvolti dagli animatori in attività sportive e ricreative. Saranno accolti bambini in fase di post ospedalizzazione e remissione della cura, per i quali sarà sempre disponibile uno staff medico infermieristico dedicato, sia per le cure di routine sia per le emergenze, anche se la componente medica cercherà di rimanere «nascosta».



La filantropia entra in azienda

L'attivismo del Terzo settore contagia anche il profit. Ne costituisce un esempio la Fondazione Umana Mente, istituita da Ras nel 2001 per promuovere iniziative di enti non profit fornendo contributi economici e consulenza gestionale. Umana Mente ha deciso di specializzarsi nel finanziamento di progetti inerenti al disagio minorile e alla disabilità congenita intellettiva. Fra le numerose attività sostenute si segnala l'intervento a favore del progetto La Madia della cooperativa sociale Comin di Milano, che intende realizzare un centro



di sostegno per famiglie in difficoltà. L'azione prevede un centro diurno per l'aiuto e l'ascolto, interventi di appoggio per il reinserimento di minori allontanati dal nucleo familiare attraverso uno spazio di incontro fra famiglie di origine, affidatarie, minori ed educatori ed infine uno sportello per informazioni su affido e adozioni. A Pordenone Umana Mente ha finanziato l'Officina dell'arte, centro diurno per adulti con autismo promosso dalla Fondazione bambini e autismo. Si tratta di un luogo di lavoro e integrazione sociale su misura per i portatori di questo handicap. Un'attenzione specifica alle problematiche di anziani, minori e soggetti disagiati è rivolta anche dalla Fondazione Vodafone. Quest'ultima sta supportando la onlus A Roma insieme nella realizzazione di un progetto a favore dei bambini che vivono in carcere con le madri detenute. Si intende così minimizzare i danni della carcerazione, soprattutto per i più piccoli, con laboratori, animazioni, uscite settimanali che offrano occasioni di gioco, conoscenza e favoriscano i rapporti interpersonali. Un altro intervento di Fondazione Vodafone è invece teso a finanziare il progetto della onlus SOSstegno70- insieme ai ragazzi diabetici. L'azione educativa desidera aiutare i bambini con diabete di tipo 1 e le loro famiglie ad affrontare i problemi quotidiani della malattia tramite incontri con personale medico, psicologi e percorsi di supporto. Una onlus di erogazione creata per finanziare altre onlus che svolgono iniziative benefiche è stata fondata anche da Enel nel 2003 con il nome di Enel Cuore. Nella selezione dei progetti, oltre all'affidabilità e capacità dei promotori, Enel Cuore apprezza particolarmente la partecipazione in settori di norma scarsamente assistiti. Fra le iniziative finanziate si ricordano «Il cuore che illumina lo sport», promossa dal Comitato italiano paralimpico per favorire la partecipazione allo sport dei disabili.

ché una cospicua parte delle piccole organizzazioni di volontariato non raggiunge una quantità di risorse tali da giustificare una gestione contabile così completa e strutturata, molte si ritrovano fuori dall'ambito della disposizione», continua Mazzini. «I privati che hanno donato a queste realtà possono comunque avvalersi della detrazione del 19% fino a 2.065,83 euro come visto in precedenza». Lo stesso dpr 917/86 permette invece alle aziende di dedurre dalla base imponibile fino al 2% del reddito d'impresa, soluzione preferibile rispetto alla disposizione della 80/2005 quando l'utile d'impresa supera i 3,5 milioni di euro. Il 2% in tal caso corrisponderebbe a 70 mila euro, ovvero al limite massimo deducibile per la normativa più recente. «Occorre ricordare che la 80/2005 riconosce come soggette ad agevolazione fiscale sia le donazioni in denaro sia in natura corrisposte ad un ente non profit», precisa Mazzini. «È una novità importante perché rende possibile dedurre anche i beni conferiti, a patto che abbiano un valore certo, risultante da un prezzo di listino o da un valore desumibile da quello praticato sul mercato».

Sono soggette ad agevolazioni fiscali oltre alle donazioni in denaro agli enti non profit anche quelle in natura, per esempio un lavoro volontario

Le rapine in banca e le loro vittime

I risultati dello studio su un gruppo di 40 impiegati bancari che hanno subito l'evento traumatico: problemi e possibili rimedi

di Chiara Varalta - psicologa

Nel campo della sicurezza anticrimine, relativo al mondo bancario, l'aspetto di maggior delicatezza è rappresentato dall'evento rapina, sia per la numerosità dei casi sia per le possibili conseguenze sui dipendenti e sulla clientela. I dati dell'Italia diffusi dal Viminale mostrano come il numero delle rapine alle banche è stato di 8.610 nel quadriennio luglio 1993-giugno 1997, per salire a 11.886 nel periodo luglio 1997-giugno 2001 e scendere a 10.373 nel quadriennio luglio 2001- giugno 2005.

Le banche hanno assunto impegni precisi, sottoscrivendo con le Prefetture il Protocollo di intesa per la prevenzione della criminalità, che rappresenta un fondamentale parametro per l'adempimento degli obblighi derivanti dal D. Lgs. 626/94 e dal CCNL del 12 febbraio 2005. In questa prospettiva, l'Associazione Bancari Italiana (ABI) ha elaborato specifici programmi formativi per gli impiegati bancari, con l'obiettivo di prevenire la rapina in banca e gestire le dinamiche di gruppo al momento dell'evento.

Questa ricerca è stata pensata e realizzata con l'intento di contribuire alla conoscenza dei problemi psicologici che possono interessare le persone che sono state vittime di quell'evento traumatico che è la rapina. In particolare, si è cercato di individuare quelle che sono le reazioni più frequenti e che causano al soggetto più sofferenza, cercando di verificare se, nel campione raccolto per questo studio, si sia arrivati a sviluppare un vero e proprio Disturbo Post-traumatico da Stress. Quest'ultima è una sindrome che talvolta colpisce persone che sono state esposte ad un'esperienza traumatica tale da farle vivere un serio pericolo per la vita o l'integrità fisica propria o di altri in una situazione di paura, orrore o con la sensazione di non avere possibilità di fuga.

Con l'appoggio e la collaborazione della Federazione Autonoma Bancari Italiana (FABI), è stato possibile raccogliere un gruppo di 40 impiegati bancari di Verona e provincia, 17 uomini e 23 donne, di età compresa tra i 25 e i 46 anni. Delle persone intervistate 24 sono laureati, mentre i rimanenti 16 hanno conseguito un diploma di scuola media superiore. Per quanto concerne la mansione svolta, 4 dei soggetti intervistati sono direttori di banca, 27 sono operatori di sportello (cassieri) e 9 sono consulenti di retrosportello, che sono stati co-

munque direttamente coinvolti nell'evento rapina. La maggior parte dei partecipanti sostiene di aver subito più di una rapina (qualcuno anche 5); per questo dato il campione presenta una media di 1,7 rapine subite. Per realizzare questo studio, sono stati utiliz-

Il 65% dei soggetti mostra la presenza del sintomo dell'ipervigilanza. Questo disagio è segnalato anche dalle interviste, laddove l'entrata in banca di persone che anche vagamente ricordino i rapinatori – o, addirittura, un particolare – suscita preoccupazione, che si ripre-



zati degli strumenti psicodiagnostici (SCID-II; STAI; BDI-II), atti a delineare la qualità e l'intensità dei sintomi generati dall'evento rapina e l'ansia maturata dai soggetti coinvolti.

Osservando i risultati raccolti, si nota che il 15% degli impiegati bancari intervistati (6 soggetti) hanno risposto positivamente a tutti i criteri del Disturbo Post-traumatico da Stress, quindi sono diagnosticabili per tale disturbo. Tale percentuale in sé non appare statisticamente significativa, anche se si colloca al di sopra di quella riferita da altri studi (Kessler et al., 1995). Appare comunque interessante osservare la grande quantità di sintomi riportata dai soggetti e la durata degli stessi, in particolare relativamente a: disturbi del sonno, difficoltà di concentrazione e agitazione. Il 67,5% degli impiegati bancari dichiara disturbi del sonno e, in particolare, di dormire meno o molto meno del solito, di avere difficoltà nell'addormentamento o di svegliarsi 2-3 ore prima senza riuscire a riprendere sonno. Per quanto riguarda la difficoltà di concentrazione, il 65% dei soggetti la segnala e il 25% in modo molto rilevante.

quote nell'intera équipe di lavoro.

Inoltre, il rapporto col luogo di lavoro appare particolarmente difficile: il 62,5% dei soggetti dichiara di essersi sforzato di evitare i luoghi e le persone coinvolti nella rapina, con conseguente sviluppo di assenteismo dal lavoro.

Un aspetto peculiare e certamente molto influente per quanto riguarda il livello di stress psicologico riscontrato in seguito al trauma della rapina in banca, è che esso accade al lavoro, dove di solito gli impiegati si sentono ragionevolmente al sicuro. Sebbene questo evento traumatico accada nell'ambiente di lavoro, la risposta è simile ad altri eventi traumatici e può condurre le vittime a vivere livelli molto significativi di stress post-traumatico; questi impiegati possono soffrire lo stress aggiuntivo e il trauma associato all'esposizione ripetuta alla minaccia delle armi e di intimidazioni. La risposta a questo tipo di trauma è simile ad altri eventi traumatici rispetto al sentirsi minacciati, spaventati, impotenti e fragili; inoltre, tornando nello stesso ambiente dove il trauma ha avuto luogo, le vittime possono esperire un livello continuato di



stress psicologico per molto tempo in seguito alla rapina. La potenziale importanza dell'ambiente fisico, luogo del trauma, come fonte di ricordi dolorosi ed emozioni ad essi associate, è stata oggetto di molte ed approfondite ricerche in ambito psicologico (Smith & Vela, 2001).

Dall'elaborazione dei dati raccolti, sia i maschi che le femmine del nostro campione presentano un'ansia di stato e di tratto certamente superiore al campione statistico nazionale (livello di significatività $p < 0,01$). Dai dati in nostro possesso, non possiamo desumere che tale risultato dipenda esclusivamente dall'esperienza traumatica della rapina. Ci si chiede perciò – e su questo sarà necessario un ulteriore approfondimento – se vi siano altri aspetti legati alla tipologia del lavoro che possano influire su tali risultati.

È comunque evidente la presenza di un significativo disagio nei bancari soggetti a rapine e si auspica di poter approfondire gli studi utilizzando strumenti clinici più approfonditi e adeguati, confidando per questo nella collaborazione degli istituti bancari. Questo approfondimento appare tanto più necessario, in considerazione del fatto che si è potuto rilevare come i soggetti coinvolti nelle rapine abbiano potuto utilizzare come supporto allo stress prevalentemente i colleghi e la famiglia, per la mancanza di offerte profes-

sionali più adeguate da parte del sistema bancario. Relativamente alle misure adottabili per diminuire l'effetto e la portata dei disagi segnalati dalla ricerca, riteniamo importante, in primo luogo, organizzare un piano di "psicoeducazione" per tutto il personale, che lo renda edotto di quelle che sono le reazioni "normali" che possono scaturire dall'evento rapina. Tale reinquadramento della sofferenza come reazione "normale" ne diminuisce gli effetti più negativi, come quelli relativi al pensarsi particolarmente fragili, non idonei o poco "uomini". Questi pensieri negativi rappresentano un pesante aggravio per la sofferenza del singolo, che può trovare nella spiegazione di quello che sta vivendo una strada per una sua più veloce soluzione.

In secondo luogo, ci sembra opportuno predisporre un progetto formativo per i responsabili di filiale, che possa renderli informati su quelle che possono essere le misure relazionali, organizzative atte ad aiutare il personale coinvolto nel suo naturale percorso di risoluzione dell'ansia connessa a tale esperienza. Il modo in cui reagisce l'ambiente circostante, ed in particolare i colleghi, e le modalità organizzative che si attivano (riposi, ferie, malattia, ecc.), appaiono decisivi per la risoluzione o l'inasprimento delle sofferenze comunque vissute in relazione all'evento rapina.



SECONDO L'UFFICIO INTERNAZIONALE LAVORO

La disoccupazione mondiale ha toccato i massimi storici

La disoccupazione nel mondo ha raggiunto un nuovo record. Infatti, nel 2006, il numero dei disoccupati nel mondo è arrivato ai massimi storici, nonostante la forte crescita economica globale. Questo è quanto emerge dal rapporto annuale sulle Tendenze Globali dell'Occupazione pubblicato dall'ILO, l'Ufficio Internazionale del Lavoro.

I dati evidenziano che, nonostante il numero delle persone che ha un lavoro non sia mai stato così alto, il totale dei disoccupati nel 2006 è rimasto quasi invariato rispetto al 2005, ovvero 195,2 milioni di persone sono senza un lavoro, che corrisponde ad un tasso globale del 6,3%. "La forte crescita economica degli ultimi 5 anni – ha dichiarato il Direttore Generale dell'ILO, Juan Somavia – ha esercitato un impatto minimo sulla riduzione del numero di lavoratori che vivono con le loro famiglie in condizioni di povertà ed ha riguardato solo pochi paesi". Somavia ha anche aggiunto che, "qualora si dovesse registrare una forte crescita economica per tutto il 2007, rimane forte la preoccupazione sulla prospettiva di creare posti di lavoro dignitosi e quindi di ridurre il numero di lavoratori poveri". I dati mettono inoltre in evidenza come siano maggiormente colpiti dalla disoccupazione i giovani di età compresa tra i 15 e i 24 anni (86,3 milioni), che rappresentano il 44% dei disoccupati totali del mondo, mentre continua ancora ad essere elevato il numero di lavoratori poveri nel mondo (1,37 miliardi), cioè di persone che hanno un posto di lavoro, ma che vivono con meno di 2 dollari al giorno.

ANDANTE CON BRIO

Le nuove rappresentanze FABI in Intesa-San Paolo

Sindacato FABI	Banca	Unità produttiva	Dirigente
Brescia	Intesa San Paolo	Gussago	Giuseppe Claudio di Vittorio
Rimini	Intesa San Paolo	Rimini	Luigi Muro
Lodi	Intesa San Paolo	Codogno	Cristina Merli
Lodi	Intesa San Paolo	S. Angelo Lodigiano	Daniele Astori

Domanda

Vorrei sapere se, una volta raggiunta l'età per la pensione, è "automatico" il mio licenziamento. E ciò per effettuare una scelta consapevole anche in considerazione di ventilate ipotesi di esodi incentivati e possibili e future situazioni di esuberanza di personale nell'istituto presso cui lavoro (...).

Lettera firmata

Risposta

Sono sottratti alla tutela contro i licenziamenti i prestatori di lavoro ultrasessantenni in possesso dei requisiti pensionistici. Ciononostante, il raggiungimento dell'età e dei requisiti per avere diritto alla pensione non determina di per sé l'automatica risoluzione del vincolo lavorativo (v. di recente: Cass., 06-02-2007, n. 2582), bensì dà al datore di lavoro - a condizione che la ragione del licenziamento non sia proprio l'età - la possibilità di licenziare ad nutum (v., ad esempio, art. 68 ccnl ABI, in cui v'è oltretutto la previsione del relativo periodo di preavviso in caso di licenziamento), sempre che il lavoratore non abbia esercitato (nel termine semestrale di decadenza) il diritto di opzione per la conservazione del posto di lavoro a norma dell'art. 6 della legge n. 54 del 1982 e successive modificazioni (v. sempre art. 68 cit.). Riguardo all'intempestività dell'opzione, la giurisprudenza ha affermato che "... la decadenza prevista dall'art. 6 l. 26

Limiti di età e conservazione del posto di lavoro

Pensione non vuol dire licenziamento automatico

di **Sofia Ceconi**
Consulente legale Fabi nazionale



febbraio 1982 n. 54, per l'opzione del lavoratore di restare in servizio fino a sessantacinque anni, può essere impedita dal comportamento del datore di lavoro che, in base a elementi univoci, sia interpretabile nel senso dell'accettazione dell'opzione intempestiva e quindi vincolante" (Cass., 08-04-1998, n. 3613). È stato, pertanto, ampiamente ribadito che l'età unitamente al possesso dei requisiti pensionistici non costituiscono di per sé una causa

delle garanzie poste a favore del lavoratore pare giustificata dal fatto che il reddito previdenziale può sopprimere alla perdita di quello retributivo (v. VALLEBONA, Istituzioni di diritto del lavoro, II - Il rapporto di lavoro, Cedam, 2005, 488). Il suesposto principio è stato anche di recente riaffermato dalla giurisprudenza e giudicato conforme ai



Fac simile richiesta pareri legali

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

Data

Il/La sig./sig.ra iscritto/a alla FABl (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.

principi giuslavoristici (v. così Cass., 06-02-2006, n. 2472, che afferma come "In tema di licenziamento della lavoratrice dipendente che, raggiunta l'età pensionabile, non abbia provveduto, nei sei mesi precedenti il raggiungimento dell'età pensionabile, ad esercitare l'opzione per la prosecuzione del lavoro di cui all'art. 6 l. n. 54 del 1982, il mancato esercizio del diritto di opzione

di risoluzione automatica del rapporto, ma costituiscono il presupposto valido e sufficiente a liberare il potere datoriale di recesso dai vincoli di legge; la drastica riduzione

comporta l'effetto oggettivo dello spostamento del licenziamento dall'area tutelata dalle leggi limitative del licenziamento all'area della libera recedibilità").

Novità giurisprudenziali

I fatti privati del lavoratore sono irrilevanti nel rapporto con la banca

La sentenza che si annota è interessante per il principio di diritto nella stessa contenuto e relativo all'irrilevanza di determinati comportamenti del lavoratore bancario estranei alla sua attività, qualora non possano considerarsi lesivi dell'elemento fiduciario. In particolare, la Cassa di Risparmio di Rieti aveva licenziato una dipendente che aveva richiesto un'anticipazione sul t.f.r. per la ristrutturazione di un immobile, destinando poi la somma in tal modo ricevuta a finalità diverse da quelle di-

chiarate; la lavoratrice, in realtà, aveva giustificato tale diversa destinazione per il fatto di essere stata successivamente trasferita a Roma dalla banca e di avere, per questo motivo, utilizzato la somma ricevuta a titolo di anticipazione del t.f.r. per l'acquisto di un nuovo immobile anziché per ristrutturare il vecchio. Nonostante la diversa impostazione seguita dal Tribunale di Roma, la Corte di Appello di Roma e la Cassazione hanno invece accolto le ragioni della lavoratrice, osservando in sostanza che i fatti ad-



debitati erano estranei all'esecuzione del rapporto di lavoro, non costituivano di per sé l'inadempimento di un obbligo contrattuale e, comunque, non potevano ritenersi di gravità tale da giustificare il licenziamento; oltretutto, la lavoratrice in questione aveva utilizzato l'anticipazione secondo le finalità della legge, senza occultare la propria condotta e senza causare alla banca alcun danno. È ben vero che l'oggettiva estraneità della condotta non esclude, secondo quanto riferito dalla Suprema Corte, un

riflesso possibile della stessa sul piano del generale rapporto di fiducia che è al fondo del contratto di lavoro (v. ad esempio il caso affrontato da Cass., 19-12-2000, n. 15919, nel quale era stata riconosciuta la legittimità del licenziamento di un lavoratore del Banco Sicilia sottoposto a procedimento penale per detenzione illegittima di fucile a canne mozzate e con matricola abrasa oltre a munizionamento da guerra). È necessario, tuttavia, che l'inadempimento sia valutato tenendo conto dell'accentuata tutela del lavoratore, rispetto alla regola generale della non scarsa importanza, prevista dall'art. 1455 cod. civ., sicché l'irrogazione della massima sanzione disciplinare risulta

giustificata solamente in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali, ovvero di un comportamento tale che non consenta la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

I fatti addebitati, in sostanza, non sono stati ritenuti di rilevante gravità e di ostacolo alla prosecuzione del rapporto di lavoro, per le seguenti fondamentali ragioni: l'assenza di storno o di illecito utilizzo delle somme ricevute, la scarsa rilevanza del mutamento della causale da ristrutturazione ad acquisto (che resta nell'ambito della "ratio della legge"), l'assenza di danno aziendale, l'assenza di elemento speculativo, l'assenza di prove di un occultamento del comportamento.

La sentenza

Cassazione, Sezioni Lavoro,
29 gennaio 2007, n. 1827

I comportamenti tenuti dal lavoratore nella vita privata ed estranei perciò all'esecuzione della prestazione lavorativa, sono, in genere, irrilevanti e non possono costituire giusta causa di licenziamento salvo che, per la loro gravità soggettiva ed oggettiva, siano idonei a far venir meno l'elemento fiduciario. (Nella specie, il S.C. ha ritenuto irrilevante, ai fini della lesione del vincolo fiduciario, il fatto che la lavoratrice avesse richiesto alla banca l'anticipazione del t.f.r. per la ristrutturazione di un immobile e, successivamente, essendo stata trasferita, avesse invece destinato tale somma all'acquisto di un'abitazione).

Che cosa non fare mai quando dovete inviare il curriculum vitae

Dieci semplici regolette per non indispettare l'interlocutore e, al contrario, conquistare da subito un po' della sua simpatia

1. Allegare il resoconto delle votazioni degli esami universitari.

Poco interessa al selezionatore se nell'esame di storia medievale hai preso 28 o 30 e lode.

2. Specificare peso, altezza, codice fiscale, auto.

A meno che ti candidi per un posto di buttafuori, non fa molta differenza ai fini del processo di selezione che tu pesi 58 o 62 kg.

3. Scrivere dei recapiti "fantasma".

Cellulari sempre spenti, indirizzi mail che non consultate mai...

4. Fare sfoggio di capacità letterarie.

Meglio scrivere "Ho raggiunto i seguenti obiettivi...", che "La mia pervicace determinazione ha dato adito a un preclaro conseguimento di obiettivi che vado testé ad enumerarvi...".

5. Vendere fumo.

Se la conoscenza dell'inglese non è buona, scriviamo che è sufficiente, evitando costruzioni tipo: "Inglese scritto: buono; capacità di comprensione scritta: buona; capacità di scrittura: più che buona; capacità di eloquio: discreta," ecc.

6. Fare teoria.

A che serve scrivere che hai forti capa-

cià di problem solving, buone doti relazionali, e uno spiccato orientamento al risultato?

Come fa il selezionatore a crederci? Scrivi piuttosto – sinteticamente – degli esempi concreti in cui hai dato prova di avere tali capacità.

7. Consumare tonnellate di carta.

Non è tanto per motivi ecologici, quanto perché il curriculum deve essere sintetico: 1-2 pagine.

8. Allegare articoli che hai scritto su riviste o quotidiani.

Indicane, caso mai, il titolo nel curriculum, sempre che abbiano attinenza con la posizione per la quale ti candidi.

9. Allegare foto pesanti.

Che voi abbiate incontrato il Papa o Nelson Mandela non interessa granché al selezionatore; anzi, lo irrita, se volete testimoniargli quell'esperienza allegando una foto da 5 MB.

10. Allegare tante foto.

È fastidioso e inutile ricevere con il curriculum un intero book fotografico: il candidato al mare, il candidato con la squadra di basket o gli amici del Circolo della Bocciofila, il candidato mentre riceve il premio Cittadino dell'Anno ...

Dopo il decreto Bersani

Nuove regole per i mutui

L'entrata in vigore del decreto Bersani comporterà cambiamenti importanti per quel che riguarda il settore dei mutui, un argomento che interessa buona parte degli italiani. In particolare, il decreto sulle liberalizzazioni prevede l'annullamento della penale, in caso di estinzione anticipata del mutuo per l'acquisto della prima casa. Già con il primo decreto Bersani sulle liberalizzazioni, l'estate scorsa, erano state modificate le condizioni di chiusura dei conti correnti e le modalità di comunicazione delle variazioni delle condizioni. Ora, è diventato obbligatorio, per gli istituti di credito, comunicare al cliente la variazione delle condizioni tramite lettera: non è più sufficiente, quindi, l'annuncio sulla Gazzetta Ufficiale. Più nello specifico, le modifiche vanno notificate con almeno trenta giorni di anticipo e, a quel punto, il cliente ha sessanta giorni di tempo per recedere, senza penalità. Al momento, però, regna un po' d'incertezza su alcuni punti, come spesso accade nelle fasi di "transizione". All'Unicredit, ad esempio, spiegano di aver avuto disposizione di eliminare le penali di estinzione nei nuovi contratti, mentre per i mutui già erogati la normativa prevede procedure di adeguamento "ancora da definire".



Il ritorno dell'imposta di successione e donazione

Attenzione: le aliquote d'imposta sono differenti a seconda del grado di parentela, con e senza franchigia. Tra genitori e figli, per esempio...

di **Leonardo Comucci**
Esperto fiscale

Continuiamo con questo articolo a porvi alcuni approfondimenti sulle ultime modifiche normative e fiscali. In particolare, cerchiamo di fare un po' di chiarezza sul ritorno in vigore dell'imposta di successione e donazione che era stata soppressa dal Governo Berlusconi con effetto dal 25 ottobre 2001. La prima versione dell'imposta di successione e donazione vede la luce con l'art.2 del Decreto Legge 3 ottobre 2006 n.262 che, però, è stata completamente modificata dalla legge di conversione e dalla finanziaria successiva. Vediamo allo stato attuale qual'è la normativa vigente: per ciò che riguarda il calcolo della base imponibile, oggetto di tassazione, dobbiamo prendere a riferimento, come in passato, la somma algebrica del valore di tutti i beni trasmessi dal defunto ai propri eredi (con alcune eccezioni) detratti i debiti che il defunto avesse a suo carico all'atto dell'apertura della successione. Con una tecnica legislativa conosciuta già nella precedente versione dell'imposta di successione e donazione, tornano le aliquote di tassazione differenziate a seconda del grado di parentela con il defunto; in particolare:

- per il coniuge ed i parenti in linea retta (ad esempio, tra genitori e figli oppure tra nonni e nipoti ex filio), l'aliquota è del 4%, ma con una franchigia di 1 milione di euro da moltiplicare tante volte quanti sono i beneficiari;
- per i fratelli e le sorelle, l'aliquota è del 6% con una franchigia di 100mila euro da moltiplicare tante volte quanti sono i beneficiari;
- per gli altri parenti fino al quarto grado, gli affini in linea retta e gli affini in linea collaterale fino al terzo grado, l'aliquota è sempre del 6%, ma senza alcuna franchigia;
- per gli altri soggetti diversi dai precedenti (ad esempio, anche il caso di due conviventi), l'aliquota è dell'8%, anche in questo caso senza alcuna franchigia.

Nel caso, poi, che all'interno della successione o della donazione siano ricompresi anche beni immobili, le relative imposte ipotecarie e catastali vanno applicate con aliquote rispettivamente del 2% e dell'1%. Tuttavia, qualora uno dei beneficiari della successione, oppure uno dei donatari, si trovi nella condizione di poter richiedere i bene-

fici dell'acquisto "prima casa", le imposte in questione sono dovute nella misura fissa di 168 euro cadauna.

Sono oggetto di tassazione per successione e per donazione:

- gli immobili la cui valutazione avviene mediante la moltiplicazione delle rendite catastali per i noti coefficienti di aggiornamento; ovviamente, in aggiunta devono essere considerate le imposte ipotecarie e catastali;
- le aziende, le azioni e le quote di partecipazione al capitale della società, il cui valore imponibile è dato dal patrimonio netto contabile. Solo nel caso in cui le aziende o le partecipazioni siano trasferite a discendenti, il valore dell'azienda non concorre a formare la base imponibile;
- le obbligazioni;
- eventuali crediti, ivi compresi le quote di fondo comune di investimento;
- il denaro. Conseguentemente, si torna anche al blocco dei rapporti bancari del defunto in attesa del pagamento del carico fiscale dovuto dagli eredi;
- i beni mobili in genere come, ad esempio, il mobilio ed i gioielli.

L'ultima annotazione rilevante riguarda i titoli di stato, con un'importante diversità tra la tassazione che avviene per successione e per donazione. Infatti, i titoli di stato, ai fini dell'imposta di successione, sono dichiarati beni che "non concorrono a formare l'attivo ereditario" e, conseguentemente, al loro valore non verrà applicata alcuna aliquota d'imposta, purché pervengano all'erede in caso di successione. Caso ben differente, invece, per i titoli di stato oggetto di donazione. A seguito dell'approvazione del D.L. 323/2006, i titoli di stato scontano l'imposta di donazione secondo le regole consuete. Se poi nell'eredità sono comprese quote di fondi comuni di investimento, queste vanno considerate non per il loro valore intero, ma depurate dal valore dei titoli di stato che risultino compresi nel patrimonio del fondo stesso.

INFO

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

PREVIDENZA

TFR: pubblicati i decreti attuativi

Con la pubblicazione dei decreti ministeriali attuativi del D.Lgs. 252/05 si chiude una parentesi che, a causa di una carenza legislativa, ha creato non poca confusione tra i lavoratori e tra gli stessi addetti ai lavori. Con gli stessi decreti sono stati ufficializzati i moduli, distinti a seconda del tipo di scelta esplicita, che verranno messi a disposizione di ciascun lavoratore dal datore di lavoro, il quale dovrà rilasciarne copia controfirmata per ricevuta ad esito della scelta. I provvedimenti precisano altresì la decorrenza delle scelte, come di seguito indicato.

Lavoratori in servizio al 31/12/2006

- in caso di esplicito conferimento del TFR ad un fondo pensione (consegna del modulo TFR1): a decorrere dal 1° luglio 2007 il datore di lavoro versa il TFR al Fondo pensione prescelto dal lavoratore, a partire dalla data di effettuazione della scelta; la quota di TFR riferita al periodo 1° gennaio e fino alla data di scelta, rivalutata in base all'art. 2120 del c.c., rimane al datore di lavoro;
- in caso di silenzio-assenso: il datore di lavoro versa alla forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi sindacali, anche territoriali e salvo diverso accordo aziendale, il TFR maturando a decorrere dal 1° luglio 2007; la quota di TFR maturata dal 1° gennaio al 30 giugno, rivalutata, rimane al datore di lavoro;
- in caso di esplicita manifestazione di mantenere il TFR in azienda: il datore di lavoro, che abbia alle proprie dipendenze almeno 50 addetti, è obbligato al versamento al Fondo TFR INPS, dal mese successivo alla consegna del modulo TFR1, con decorrenza dal 1° gennaio 2007, della quota di TFR maturata da tale data e maggiorata delle rivalutazioni riferite alla medesima decorrenza.

Lavoratori assunti dopo il 31/12/2006

- i sei mesi di tempo per effettuare la scelta (modulo TFR2) decorrono dalla data di assunzione.

Nota Bene:

1. coloro che, alla data del 31 dicembre 2006, sono già iscritti ad un Fondo pensioni complementare versando l'intero TFR, non devono compilare alcun modulo;
2. coloro che, dopo il 31/12/2006 e prima della pubblicazione dei decreti attuativi, avessero già manifestato la scelta di conferire il TFR maturando al Fondo pensione, ferma restando la decorrenza, devono confermare tale scelta compilando ed inviando il modulo TFR1 al datore di lavoro entro 30 giorni dalla pubblicazione dei decreti attuativi.

Ricordiamo infine che:

- la scelta di destinare il TFR di futura maturazione alla previdenza complementare è irrevocabile;
- al contrario, quella di mantenere il TFR presso il datore di lavoro, può essere revocata in ogni momento decidendo il conferimento al Fondo pensione.

Riscossione: una storia tutta italiana di virtù e vizi

La rivoluzione copernicana nella nuova holding Riscossione Spa rischia di arenarsi per la mancanza di un piano industriale che dia precisi obiettivi alle strutture territoriali, lasciandole invece in balia di manager senza controlli

di Pierluigi Pratola

Coordinatore Esecutivo nazionale Esattoriali

Fino al 30 settembre 2006 il sistema di riscossione italiano è stato diverso da quelli vigenti nei Paesi del resto di Europa e del mondo occidentale, in cui la riscossione è svolta direttamente dagli uffici statali.

Le ragioni storiche risalgono all'Unità d'Italia. Negli Stati pre-unitari, prima del 1870, la riscossione era svolta con diversi sistemi: appaltata ai privati, con l'obbligo del "non riscosso come riscosso" presso lo Stato Pontificio, nel Ducato di Modena e Reggio e nel Lombardo - Veneto, o addirittura, con il cosiddetto "sistema del piantone" nel Regno delle Due Sicilie, dove la riscossione coattiva avveniva con una esecuzione personale: un soldato, con diritto di vitto ed alloggio, sostava in casa del contribuente moroso fino a quando questi non adempiva all'obbligo del pagamento.

Dopo l'unificazione, venne approvato dal Parlamento italiano il disegno di legge ispirato al sistema dell'appalto ai privati che entrò in vigore nel 1873. Figure e modelli che appartengono a vari momenti storici, anche remoti, trovarono finalmente una loro regolamentazione unitaria.

Fu verso la fine degli anni ottanta che, con l'approvazione della nuova legge di riforma, il D.P.R. 43/88 e con la nascita dei Concessionari della Riscossione di proprietà Bancaria, che i numerosi esattori privati comunali furono assorbiti in un moderno sistema di riscossione. La presenza delle Banche nella riscossione ha portato l'impostazione di un'organizzazione ed una cultura basata sulla massimizzazione del profitto identica al mondo del Credito, facendo rientrare nei famigerati piani industriali anche le società Concessionarie della Riscossione.

È appena il caso di ricordare i massicci tagli del personale che in questi anni si sono susseguiti riducendo le "risorse (?) umane" del comparto della riscossione da 14.000 a 7.900 dipendenti senza alcun ricambio generazionale e con la perdita di professionalità importanti, ma "fastidiose" per l'incasso di un profitto a carico del bilancio statale.



Animati dal riconoscimento delle "stock option", spesso i manager hanno ideato ed applicato nuove forme di "riscossione massiva" ("ganasce fiscali", ipoteche e altro ancora) che si sono tradotte in veri e propri sistemi di pressione psicologica, dapprima sui lavoratori e, quindi, sui contribuenti, portando quale logica conseguenza ad ingiuste vessazioni del cittadino contribuente e a numerosi scandali cui, peraltro, si è interessata la magistratura penale, ma anche la Corte dei Conti.

Come il sistema Creditizio, ora anche quello della Riscossione vede lesa e quasi compromesso il suo inscindibile rapporto con il cittadino. Questo scenario ha reso improcrastinabile la riforma radicale del sistema, nato negli anni '90, a cominciare dalla proprietà e passando per una nuova cultura aziendale, ora non più tesa al raggiungimento del profitto ad ogni costo a scapito dei contribuenti e dei lavoratori, ma ideata per dare al cittadino un servizio fornito da specialisti della riscossione, che agiscono secondo criteri operativi omogenei.

Su questi principi, il primo ottobre 2006 con una legge dello Stato (248/05) è nata Riscossione Spa, una società di diritto priva-

to, cui si applica il contratto di lavoro del Settore Credito, a partecipazione totalmente pubblica, i cui azionisti sono l'Agenzia delle Entrate e l'INPS - i due principali soggetti destinatari dei tributi pubblici ed esattori anche dei tributi locali.

Il cambio di mano della proprietà dei 38 Concessionari della Riscossione, riuniti in questa nuova Holding, rappresenta una rivoluzione copernicana, di cui il sistema paese può beneficiare, mettendosi al passo con il resto d'Europa. Ma - si sa - "gli italiani sono bravi ad inaugurare" e, anche se ci sono tutte le premesse perché questa nuova Spa nazionale possa contrastare l'evasione, recuperare l'efficienza oltre all'ancor più preziosa "fiducia" dei tartassati contribuenti, nei fatti, il nuovo sistema ancorché diverso dal precedente, rischia di ereditare i soggetti e le strutture ma - ciò che è peggio! - le culture ed i modelli comportamentali delle passate gestioni.

Proprio per questo, come Sindacato, temiamo che, gattopardescamente, si sia "cambiato tutto per non cambiare nulla".

La FABI teme, nella sostanza, che a fronte della positiva frattura con il precedente sistema normativo, sul piano della responsabilità delle scelte, delle garanzie delle procedure e del sistema di controlli (l'Agenzia delle Entrate controlla forse se stessa in Riscossione?), vi sia una preoccupante continuità con il sistema precedente sul piano delle modalità operative, dei modelli e delle politiche aziendali.

Il nostro timore trova ancor più fondamento nella mancata presentazione, nel momento in cui andiamo in stampa, di un Piano industriale che dia precisi indirizzi strategico-operativi alle 38 aziende sul territorio, lasciandole totalmente in balia di manager rampanti, privi di scrupoli, anche di provenienza bancaria, ma oggi totalmente svincolati dalle banche.

E allora, per dirla con le parole della Corte dei Conti: se tale analisi dovesse trovare conferma nei mesi futuri e successivi allo "start up", ancora una volta sarebbe stato perpetrato un intollerabile tradimento delle dichiarate finalità della riforma, voluta dal legislatore e auspicata dal Sindacato per un paese più equo.

Pensionamento: la crisi è nel modello delle quattro fasi

Identificare i problemi del pensionamento con quelli delle vecchieia è un errore: occorre introdurre una gamma di opzioni per valorizzare scelte, differenze, vocazioni delle persone

di Antonio Guaita
Geriatra

Il pensionamento è oggi all'attenzione di molte istituzioni e, in particolare, lo è l'età di pensionamento. Semplificando, il ragionamento che viene fatto è: poiché viviamo più a lungo e meglio, dobbiamo anche allungare l'età lavorativa e andare in pensione più tardi. Il vero obiettivo, per altro dichiarato, non è il benessere del cittadino adulto e anziano, bensì contenere il costo eccessivo delle pensioni dovuto all'invecchiamento della popolazione italiana e occidentale in genere. Questo merita però anche alcune considerazioni dal punto di vista gerontologico e geriatrico, che ci aiutino ad inquadrare la discussione nel più ampio e utile quadro della vecchiaia di oggi e di domani, per come la possiamo conoscere, e della qualità di vita che ci aspetta.

Intanto, vi è da sottolineare che identificare i problemi del pensionamento con quelli della vecchiaia è stato a lungo – ed è tutt'oggi – un errore, vista l'età media di pensionamento, attorno ai 60 anni. In realtà, quello che colpisce dell'attuale macro organizzazione sociale, è la non corrispondenza fra cicli vitali, per cui la scansione del ciclo biologico, sociale, lavorativo e culturale non avviene secondo gli stessi tempi. Infatti, smettiamo di lavorare ad un'età in cui non siamo ancora vecchi, ma la proposta sociale da quel momento si rivolge a noi in termini senili (al massimo di "tempo libero", quando non di tempo vuoto). Oppure, la dinamica familiare, che si sta modificando, costringe a vivere una "sandwich generation" schiacciata fra figli che non acquistano autonomia e genitori sempre più dipendenti.

Davvero la soluzione a tutto questo è porre l'età di pensionamento? O non è il concetto stesso di pensionamento che va in crisi di fronte ai mutamenti della nostra epoca? Il "pensionamento" è solo una delle modalità con cui si garantisce un reddito indipendente dall'attività lavorativa, con sue precise caratteristiche; in particolare, è una modalità che stabilisce in modo netto un prima e un dopo, una specie di legge del tutto o del nulla rispetto al lavoro retribuito. È in piena armonia con il modello complessivo della rivoluzione industriale del secolo scorso e

della divisione del tempo di vita da cui nasce la "terza età": una prima età in cui si impara, una seconda in cui si lavora, una terza in cui si riposa (ed ora una quarta in cui ci si cura).

Nella società attuale, delle tecnologie biologiche e dell'informazione, non è in crisi il pensionamento, è in crisi tutto questo modello. La maggior parte delle nozioni imparate nel giro di pochi

anni (alle volte di pochi mesi!), non è più valida o è, comunque, da aggiornare: si può identificare l'apprendimento con la "prima età"? Il riposo, in realtà, è un tempo necessario sia alla prima che alla seconda età; anzi, il dibattito sindacale sul lavoro oggi è molto più sul tempo di lavoro (a partire dalle battaglie d'inizio secolo sulle 8 ore, alle 35 ore settimanali della Francia), che non sul solo salario. Dell'impossibilità di identificare pensionamento, vecchiaia e riposo abbiamo già detto (passare 20 anni davanti alla televisione? È questa la nostra proposta sociale?).

In realtà, e sempre di più, lavoro, apprendimento e tempo libero sono contemporaneamente presenti nella vita di tutti, ma con differenti livelli di importanza in ogni età, e fanno parte della soddisfazione di vita e quindi della salute. Secondo i dati di due surveys americane (The 1995 Aging, Status, and Sense of Control and the 1987-1988 National Survey of Families and Households), due aspetti soggettivi del pensionamento coesistono in modo contraddittorio nei pensionati seguiti in queste coorti: senso di liberazione dagli eccessivi impegni formali con diminuzione di ansia e di stress, ma anche minor senso di controllo e di potere, senza peraltro arrivare alla depressione (Drentea P Retirement and mental health. J Aging Health 2002; 14:167-94). Riuscire ad



avere il primo senza dover per forza sperimentare anche il secondo aspetto sarebbe certamente auspicabile, ma implica abbandonare l'idea di un pensionamento totale e irreversibile. Insomma, a parere dei gerontologi, è venuta l'ora di abbandonare questa figura del pensionato, vero simbolo dell'inutilità della vecchiaia nella nostra epoca, per introdurre una vasta gamma di opzioni che valorizzino le scelte, le differenze, le vocazioni delle persone, senza gravare sulle casse dello stato.

Ci poniamo alcune domande: è possibile un'analisi dell'uso del tempo, del suo valore personale e sociale, per cui va previsto non solo un tempo occupato e uno "libero", ma anche un tempo "disponibile" che fa capo alla libertà di scelta della persona, ma su cui ci può essere un'opzione sociale e non solo un'opzione di consumo? È possibile prevedere periodi di pensionamento "ad interim", ad esempio? È possibile che si contratti un pensionamento posticipato a fronte di una piccola parte di pensione goduta prima (ad esempio, un mese o due di pensione all'anno a partire dai 55 anni, e pensionamento dopo i 65 anni)? È possibile che la cassa pensioni intervenga a finanziare orari part-time di vario altro tipo, a fronte di un contratto di posticipo del pensionamento totale?

CONVENZIONI CURE TERMALI ANNO 2007

TERME DI ACQUI (AL)

Tel. 0144 324390 – Fax 0144 356007
– Internet: www.acquiterme.it
Sconto del 20% per cure termali; del 10% per cure estetiche; del 15% per prodotti termali. La presentazione di una ricetta medica riportante la prescrizione di una cura termale convenzionata consentirà l'applicazione dello sconto sulla seconda cura comunque effettuata nell'anno solare.

TERME DI CASTEL SAN PIETRO (BO)

Tel. 051 941247 – Fax 051 944423
Sconto del 25% su tutte le cure, ad esclusione di massaggi e riabilitazione motoria.
Sconto 15% sui trattamenti di estetica per minimo 6 trattamenti.
Sconto 10% sui pacchetti benessere.
Assistenza medica gratuita durante il ciclo di cure.
Soggiorno in hotel 3 stelle direttamente collegato ai reparti cure a condizioni facilitate.

TERME DI CASTROCARO (FO)

Tel. 0543 767125 – Fax 0543 766768
– Internet: www.termedicastrocaro.it
Abbonamento per n. 9 prestazioni curative: sconto del 15%.
Abbonamento per n. 12 prestazioni curative: sconto del 20%.
Gli sconti non sono praticati sulle prestazioni prescritte dal SSN.

TERME DI CERVIA E BRISIGHELLA (RA)

Tel. 0544 9900111 – Fax 0544 990140
E-mail: infocervia@terme.org
Sconto del 10% sui prezzi ufficiali delle cure (almeno 6 trattamenti acquistati in un'unica soluzione).

TERME DI CHIANCIANO (SI)

Tel. 0578 68292-3 Internet: www.termechianciano.it
E-mail: info@termedichianciano.it
Sconto del 20% (10%) sulle prestazioni non prescritte dal SSN.

TERME DI FIUGGI

Tel. 0775 5451 – 0775 545435/37



Riduzioni relative alle cure idropiniche dal 1° giugno al 31 ottobre; per il centro urologico, trattamenti fisioterapici ed inalatori riduzioni per l'intero anno solare.

TERME DI LEVICO E VETRIOLO (TN)

Tel. 0461 706481 – Fax 0461 702359
– E-mail: termelevico@tin.it
Sconto del 20% sui prezzi ufficiali per cicli di cura effettuati oltre a quelli convenzionati con il Servizio Sanitario Nazionale. Prenotare le cure almeno 10 giorni prima. Particolari facilitazioni con la Fidelity Card.

TERME DI LIGNANO SABBIAURO (UD)

Tel. 0431 422217-8 – Fax 0431 424488
Aperto dal 01.05.07 al 30.09.07
Sconto del 15% nei mesi di maggio/settembre. Sconto del 10% nei mesi di giugno/luglio. Lo sconto di riferisce a tutti i trattamenti erogati all'interno dello stabilimento termale, ad eccezione delle visite mediche e della fisioterapia.

TERME LUIGIANE – Acquappesa (CS)

Tel. 0982 94052 / 94054 – Fax 0982 94478 / 94705 – Internet: www.terme-luigiane.it
La struttura termale Terme Nuove è convenzionata col SSN. Il Grand Hotel delle Terme pratica prezzi convenienti in pensione completa (55/61/78 euro in bassa/media/alta stagione)

TERME DI PORRETTA (BO)

Tel. 0534 22062 – Fax 0534 24260
Sconto del 10% a tutti coloro che intendranno usufruire del soggiorno alberghiero, ad esclusione dei periodi 7-20 agosto 2007 e 27 dicembre - 8 gennaio 2008. Sconto del 15% sul listino delle cure termali a pagamento, escluso SSN. Sconto del 10% sul programma benessere

TERME DI SALICE (PV)

Tel. 0383 93046 – Fax 0383 92534 – E-mail: termedisalice@termedisalice.it
Internet: www.termedisalice.it
Sconto del 10% su tutte le cure non autorizzate dal SSN.
Visita medica di ammissione gratuita. Assistenza medica gratuita durante il ciclo delle cure.

TERME DI SALSOMAGGIORE (PR)

Tel. 0524 582611 – Fax 0524 576987
Sconto del 20% sulle tariffe presso lo stabilimento Zoja o presso i reparti cure degli alberghi Porro e Valentini, con esclusione delle prestazioni estetiche, massoterapiche, delle visite specialistiche e degli abbonamenti per cure tradizionali. Sconto per il soggiorno presso gli alberghi Porro****S, Valentini**** sui prezzi di listino.

TERME DI STABIA (NA)

Tel. 081 3913111 – Fax. 081 8701035
N. 12 ingressi omaggio al parco idropinico per ogni ciclo di trattamenti termali. Sconto 35% sull'acquisto di una

seconda cura termale. Sconto 20% su tutti i trattamenti del Centro Benessere. Sconto 20% su tutti i prodotti della nuova linea cosmetica "Monisse". Possibilità di alloggiare a prezzi facilitati in alberghi convenzionati con lo stabilimento.

TERME DI TABIANO (PR)

Tel. 0524 564111 – Fax 0524 564299
– E-mail: info@termeditabiano.it
Internet: www.termeditabiano.it – Numero verde 800 860379
Sconto medio del 20% sulle tariffe di tutte le cure termali a pagamento e sulle complementari ad eccezione di quelle erogate in regime mutualistico.

TERME DI ABANO (PD)

Hotel Columbia Terme - 3 stelle
Tel. 049 8669606 – Fax 049 8669430
– E-mail: columbia@columbiaterme.it
Internet: www.columbiaterme.it
Sconto speciale del 15% sui prezzi di pensione 2007 (non cumulabile con altre offerte o sconti).
L'albergo è convenzionato con le USL per cicli di fangoterapia, balneoterapia e aerosol.

Harrys' Hotel Terme - 3 stelle sup.
Tel. 049 667011 – Fax 049 8668500 – E-mail: harris@harris.it – Internet www.harrys.it
Sconto del 12% sul prezzo di pensione, escludendo Natale/Capodanno.

Hotel Ritz Terme - 4 stelle

Tel. 049 8633100 – Fax 049 667549 – E-mail: abanoritz@abanoritz.it
Internet: www.abanoritz.it
Sconto del 10% sul prezzo di pensione, ad esclusione dell'alta stagione.

Hotel Terme Millefiori

Via Flavio Busonera, 67 – 35031 Abano Terme (PD)
Tel. 049 8669424 – Fax. 049 8669116
Sconto del 10% sui prezzi di listino.

Hotel Smeraldo - 3 stelle TOP

Tel. 049 8669555 – Fax 049 8669752
– E-mail: smeraldo@smeraldoterme.it
Sconto del 15% sui prezzi di pensione completa o mezza pensione.

N.B. Per quanto le nostre ricerche siano state le più accurate possibili, non escludiamo che possano esserci imprecisioni od omissioni, anche per motivi di spazio, nelle informazioni riportate.

È opportuno, pertanto, che al momento della prenotazione gli interessati chiedano conferma delle condizioni, direttamente presso gli alberghi o le strutture interessate.

Per usufruire delle convenzioni, occorre esibire la tessera d'iscrizione alla FABI valida per l'anno in corso.