



**Bancari**

N.4-ANNO LVIII MAGGIO 2007

**Direttore responsabile**  
Paolo Panerai

**Direttore comitato di direzione**  
Enrico Gavarini

**Comitato di direzione**

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

**Capo redattore**  
Lodovico Antonini

**Collaboratori**

**Sofia Ceconi**,  
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](http://www.fabi.it)

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

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



**Filo diretto**

**Aiuta un bambino per cambiare il mondo** 4

di Lando Sileoni

**Un bond per lo sviluppo** 6

di Mauro Bossola

**Il cielo sopra la Fabi** 7

di Gian Franco Amato

**Dossier**

**Congedi parentali, un diritto che va riconosciuto** 8

**Il lato oscuro della precarietà** 14

di Emiliano Mandrone e Nicola Massarelli

**Sindacato & Servizi**

**Attualità. Il ricordo di Antonio Chessa** 20

di Giuseppe Taddia

**La miglior azienda per qualità di lavoro** 21

**L'avvocato. Trasferimenti e giurisprudenza** 22

di Sofia Ceconi

**Internazionale. Il sistema irlandese degli incentivi** 24

di Paola Cogli

**Fisco. La normativa dei prestiti ai dipendenti** 26

di Leonardo Comucci

**Salute. I consigli del geriatra** 28

di Angela Cassinadri

**Non solo banca**

**Agriturismi. Itinerario in alta Maremma** 30

di Laurotta Coz

**Segnalibro** 31

di Luca Riciputi

**Altroturismo** 32

di Arturo

**Il cartellone di Maggio** 34

di Autolyceus



Sileoni a pag. 4



Bossola a pag. 6



Amato a pag. 7



Ceconi a pag. 22

**Editoriale**

di Enrico Gavarini, segretario generale FABI



**Sindacalismo, valori e spirito di servizio**

**L**e assemblee per l'approvazione della piattaforma rivendicativa, mentre la "Voce" sta andando in stampa, si sono concluse. L'esito della consultazione, quasi plebiscitario, trasmette soddisfazione, ma ci impone da subito alcune riflessioni.

La categoria, come pensavamo, ha condiviso una riforma strutturale del contratto, una riforma che consente alle lavoratrici ed ai lavoratori un significativo recupero economico, maggiori tutele a fronte delle innumerevoli novità che il settore vive, la esigibilità delle norme ed una responsabilità sociale dell'impresa, applicata nei fatti. Questa la sintesi estrema della piattaforma, una sintesi estratta da un elenco di richieste davvero rilevanti, tanto che - non a caso - abbiamo più volte affermato come questa piattaforma sia rivendicativa a tutti gli effetti. Una piattaforma nata dall'unità universale fra le OO.SS. di categoria, che vedrà colorarsi la cartina di tornasole delle nostre possibilità di successo, allorché inizierà il confronto con le controparti. Desidero soffermarmi su questo concetto di controparti, perché il rinnovo non riguarda soltanto ABI, ma anche Federcasse; due settori che devono muoversi contemporaneamente e non disgiuntamente nei tempi della negoziazione. Se Federcasse mostra attendismo, pur nella sua differenza e specificità, ABI appare come un'associazione che non ha ancora scelto una precisa e diritta via. Quella del solo risparmio sui costi non sembra francamente più percorribile, vista anche la perdita di fiducia nei confronti della clientela che l'intero sistema ha subito. Uno sforzo di fantasia e di maggiore disponibilità a coinvolgere la forza lavoro appare - a mio avviso - ineluttabile. Meno rigidità e più modernità, banche a misura di chi ci vive dentro e non costruzioni gerarchiche spesso criptiche e mortificanti. La mancanza di una linea politica aperta al dialogo da parte dell'ABI potrebbe complicare la vicenda negoziale sotto il profilo temporale, così come lo potrebbero le fusioni in corso. Ma queste eventualità, seppur possibili, vanno superate, visto che ogni ritardo nella definizione dei contratti di lavoro

si riverbera negativamente sulle lavoratrici e i lavoratori. I pensieri, le riflessioni, le note di cronaca, non vogliono in alcun modo apparire come giustificatorie o dilatorie. Tutt'altro. Si tratta di elementi utili al fine di conoscere il campo dove si andrà a giocare la partita. In questo confronto, sarà essenziale il tempo e, in modo più esteso, i tempi in cui si svilupperà la negoziazione. Ogni contratto, infatti, è figlio del suo tempo, e questo tempo, quello che stiamo vivendo, sembra contenere in sé anche numerosi battiti favorevoli. Toccherà a noi adattare questi elementi per ottenere un buon risultato finale. Nelle assemblee alle quali ho partecipato in varie città d'Italia, insieme agli amici delle altre organizzazioni sindacali, ho cercato di ribadire un concetto forse desueto. Non è il fatto che determina un risultato negoziale, ma la volontà, la voglia, la determinazione, il credere in ciò che si fa. Forse in qualche parte dell'animo dei bancari, in questi ultimi anni, si è depositata un po' di polvere della rassegnazione, o della disillusione. Anche questa è una sfida che va vinta: ritrovare l'entusiasmo, la condivisione delle scelte, la compattezza della categoria, la fiducia nel sindacato. Non è retorica, questa. Il nostro lavoro non ce lo concede. Il sindacato - ne sono convinto - è insostituibile e le persone che lo rappresentano devono essere solo umili interpreti, strumenti al servizio dei lavoratori. Questa consapevolezza mi aiuterà nel lavoro che mi appresto a svolgere insieme con la Segreteria Nazionale della FABI, col Direttivo centrale, mai come oggi punto vitale e centrale della nostra Organizzazione, e con tutte le nostre strutture, aziendali e territoriali: la nostra complessa ed articolata galassia. Una persona a me cara, un mio conterraneo, Luigi Marmioli, già Segretario generale della FABI negli anni ottanta, congratulandosi con me per il difficile incarico al quale sono stato chiamato, mi ha rivolto un pensiero che faccio mio, estendendolo a tutta la FABI: "restate uniti". L'unità della categoria e della FABI è un bene prezioso. Ne sono convinto, ne siamo tutti fortemente convinti. Il Congresso di Genova ha disegnato la rotta: a noi il compito di seguirla, fedelmente, con fermezza, con passione e senza esitazioni.

# Aiuta un bambino e cambierai il mondo

*Il dramma del lavoro minorile è globale e interessa ben 211 milioni di bambini sotto i 14 anni. Ma anche nei paesi ricchi si verificano ogni anno centinaia di abusi*

**di Lando Sileoni**

Segretario Generale Aggiunto Fabi

Iqbal Masih era un bambino come tanti. Amava giocare, andare in bicicletta e sognava di studiare per diventare avvocato. Ma Iqbal non era solo un bambino di 11 anni. Era un eroe. E ora è il simbolo di tanti bambini, che, come lui, ancora oggi vengono sfruttati, maltrattati e costretti ad abbandonare i loro sogni... per sempre.

Oltre 120 milioni di bambini nel mondo sono sfruttati in lavori gravosi e disumani. Anche molte imprese italiane trasferitesi all'esterno (Albania, Romania, Polonia, Thailandia, India, ecc.) usano manodopera minorile per lavori massacranti e malpagati. Il lavoro minorile è anche la faccia sporca del processo di delocalizzazione: il trasferimento delle imprese dei Paesi ricchi ai Paesi poveri. Ma non si tratta di una fenomeno solo circoscritto ai Paesi in via di sviluppo o del Terzo Mondo, bensì attraversa anche gli stessi Paesi ricchi. Ottocento casi accertati nel 2000 di sfruttamento del lavoro dei bambini al di sotto dell'età richiesta, adibiti a mansioni lavorative faticose, usuranti e nocive in diverse regioni italiane ne sono la triste prova.



Nel mondo, 211 milioni di bambini e bambine lavorano. Hanno meno di 14 anni, dovrebbero andare a scuola, giocare, avere tempo per riposare, e invece lavorano: nei campi, nelle discariche, sulla strada, ovunque vi siano opportunità di guadagnare qualcosa per aiutare a sopravvivere sé e la propria famiglia.

Alcuni riescono a trovare il tempo per frequentare la scuola, ma la maggior parte di essi non ha mai messo piede in un'aula scolastica, ed è probabile che non lo farà mai. A meno che qualcuno li aiuti.

Le organizzazioni umanitarie che si battono per proteggere i bambini contestano la credibilità delle multinazionali che subappaltano la produzione, quando i manager occidentali affermano che nelle loro fabbriche i diritti umani sono rispettati. In realtà nelle aziende che riforniscono le multinazionali, i manager locali obbligano gli operai a imparare a memoria le risposte false che devono dare in caso di ispezione.

Come in Cina, dove gli operai dell'azienda He Yi di Dongguan sono riusciti a procurare all'associazione China Labor Watch un esemplare originale delle "istruzioni per l'inganno": è un questionario in 28 punti distribuito dai capi, per preparare i lavoratori ad affrontare una visita dei rappresentanti di Wal-Mart, la grande catena di ipermercati americani. Una delle domande-risposte da imparare a memoria: "Avete mai visto lavorare dei minorenni in questa fabbrica? No, mai". Sono in tutto 28 domande, dal salario agli orari di lavoro, dalle ferie allo spazio vitale nei dormitori. Su ogni punto gli operai sono addestrati in

anticipo, con l'obbligo di mentire se non vogliono perdere il posto. È previsto che rispondano di sì anche alla domanda: "Qui siete felici?"

Le stime più recenti ci dicono che i bambini lavoratori vivono soprattutto in Asia, ma che è l'Africa il continente in cui, in proporzione, è più alta la probabilità che un bambino sia costretto ad un'occupazione precoce. Tuttavia, i baby-lavoratori sono numerosi nei paesi a medio reddito

(5 milioni nell'Est europeo, e il dato è in crescita a causa della difficile transizione all'economia di mercato), e non mancano neppure nei paesi industrializzati: in Italia, l'ISTAT ne ha censiti circa 145.000, mentre la CGIL ne fa una stima quasi tre volte superiore.

Il lavoro minorile è un fenomeno assai complesso, e non esistono soluzioni semplici. Anche se tutti abbiamo imparato a conoscerlo attraverso le storie e i volti dei piccoli fabbricanti di tappeti, come Iqbal Masih, soltanto un bambino lavoratore su 20 è impiegato

nell'industria che produce beni destinati all'esportazione. Le vittime dello sfruttamento economico vanno ricercate altrove, nei meandri nascosti dell'economia informale: agricoltura (70% del totale), lavoro domestico, commercio al minuto, prostituzione, attività illegali.

In questa zona d'ombra dove povertà, ignoranza e discriminazione si incrociano con l'assenza di qualsiasi forma di assistenza sociale, non è sempre facile dare un volto e un nome a chi sfrutta: ma, di certo, per ogni bambino o bambina che lavora c'è un diritto umano negato.

Liberare i bambini dal giogo del lavoro significa offrire loro alternative valide e realistiche. Il reinserimento scolastico è

**Nel 2000 si sono verificati 800 casi di sfruttamento del lavoro dei bambini al di sotto dell'età richiesta, in diverse regioni italiane**

## La poesia

### Quando capirete che siamo solo bambini?

di Chiara Zamana

In molti si battono per i nostri diritti  
Ma evidentemente non abbastanza

Quando capirete che vogliamo essere solo bambini?  
Quando mostrerete quel minimo di dignità sufficiente a dire "BASTA"?  
Vogliamo solo giocare con il pallone,  
sognando di poter un giorno segnare il goal decisivo,  
non essere costretti a cucirlo

Vogliamo rotolarci in un soffice tappeto,  
sognando un grande prato fiorito mentre fuori piove,  
non essere costretti a tesserlo

La storia

**Chi era Iqbal Masih**

Era nato nel 1983 Iqbal Masih e aveva quattro anni quando suo padre decise di venderlo come schiavo a un fabbricante di tappeti. Per 12 dollari. E' l'inizio di una schiavitù senza fine: gli interessi del "prestito" ottenuto in cambio del lavoro del bambino non faranno che accrescere il debito. Picchiato, sgridato e incatenato al suo telaio, Iqbal inizia a lavorare per più di dodici ore al giorno. E' uno dei tanti bambini che tessono tappeti in Pakistan; le loro piccole mani sono abili e veloci, i loro salari ridicoli, e poi i bambini non protestano e possono essere puniti più facilmente. Un giorno del 1992 Iqbal e altri bambini escono di nascosto dalla fabbrica di tappeti per assistere alla celebrazione della giornata della libertà organizzata dal Fronte di Liberazione dal Lavoro Schiavizzato (BLLF). Forse per la prima volta Iqbal sente parlare di diritti e dei bambini che vivono in condizione di schiavitù. Proprio come lui. Spontaneamente decide di raccontare la sua storia: il suo improvvisato discorso fa scalpore e nei giorni successivi viene pubblicato dai giornali locali. Iqbal decide anche che non vuole tornare a lavorare in fabbrica e un avvocato del BLLF lo aiuta a preparare una lettera di "dimissioni" da presentare al suo ex padrone. Durante la manifestazione Iqbal conosce Eshan Ullah Khan, leader del BLLF, il sindacalista che rappresenterà la sua guida verso una nuova vita in difesa dei diritti dei bambini. Così Iqbal comincia a raccontare la sua storia sui teleschermi di tutto il mondo, diventa simbolo e portavoce del dramma dei bambini lavoratori nei convegni, prima nei paesi asiatici, poi a Stoccolma e a Boston: «Da grande voglio diventare avvocato e lottare perché i bambini non lavorino troppo». Iqbal ricomincia a studiare senza interrompere il suo impegno di piccolo sindacalista. Ma la storia della sua libertà è breve. Il 16 aprile 1995, al ritorno dalla messa di Pasqua, gli sparano a bruciapelo mentre corre in bicicletta nella sua città natale Muridke, con i suoi cugini Liaqat e Faryad. «Un complotto della mafia dei tappeti» dirà Ullah Khan subito dopo il suo assassinio. Qualcuno si era sentito minacciato dall'attivismo di Iqbal, la polizia fu accusata di collusione con gli assassini. Di fatto molti dettagli di quella tragica domenica sono rimasti poco chiari. Con i 15 mila dollari del Premio Reebok per la Gioventù in Azione ricevuti nel dicembre '94 a Boston, Iqbal voleva costruire una scuola perché i bambini schiavi potessero ricominciare a studiare...



Numero Verde

**800 900 904**

OSSERVATORIO SUL LAVORO MINORILE

**non basta  
dire NO.**

*"Il lavoro infantile ha conseguenze serie che permangono nell'individuo e nella società oltre gli anni dell'infanzia. I giovani lavoratori non solo affrontano condizioni di lavoro pericolose, ma anche stress fisici, intellettuali ed emotivi. Essi sono destinati ad una vita adulta di disoccupazione e analfabetismo."*

*Kofi Annan, ex Segretario Generale delle Nazioni Unite.*

la soluzione ottimale, ma bisogna anche tenere conto dello stato di necessità che aveva spinto la famiglia, o il minore stesso, a compiere la scelta del lavoro precoce. Spesso, il bambino ha l'esigenza di continuare a svolgere un lavoro almeno per una parte della giornata. L'UNICEF finanzia numerosi progetti di scolarizzazione per bambini lavoratori, ex-bambini soldato o bambini di strada, che prevedono orari flessibili, metodologie didattiche partecipative e un apprendimento che contempla competenze utili per la vita quotidiana (life skills) e per la formazione professionale. La variegata galassia dell'"istruzione non formale" è la sede per eccellenza del recupero educativo e sociale delle giovanissime vittime del lavoro minorile. A queste attività si affianca spesso il microcredito, esperienza ormai consolidata di piccoli prestiti a basso tasso di interesse e rivolti a nuclei familiari indigenti per avviare piccole attività generatrici di reddito. Non è pensabile che il lavoro minorile scompaia dal mondo oggi, e neppure domani. Crisi economiche, conflitti, spostamenti di popolazione per cause naturali e non, e soprattutto la pandemia dell'HIV/AIDS creano continuamente nuovi spazi per lo sfruttamento economico dei più piccoli. Segnali positivi sono però visibili. Il fenomeno del lavoro minorile, pressoché ignorato dalla comunità internazionale fino a metà anni Novanta, è oggi compreso e affrontato con strumenti mirati, e le strategie di contrasto fanno tesoro di esperienze sempre più numerose e significative.

L'iniziativa

**Che cosa vogliono i bambini?**

Minori di diversi paesi hanno creato delle loro organizzazioni e movimenti (propri) per costringere i leader ad ascoltare le loro preoccupazioni e ad agire per migliorare una situazione terribile. Fra questi, Niños y Adolescentes Trabajadores (NATS) in America Latina, l'African Movement for Working Children e Youth in Africa e Bhima Sangha nell'Asia meridionale.

**Il Movimento Africano vuole in particolare la realizzazione di 12 diritti:**

- Diritto all'istruzione professionale
- Diritto a rimanere nei propri villaggi (senza doversi trasferire in città)
- Diritto ad esercitare l'attività lavorativa in tutta sicurezza
- Diritto ad un lavoro leggero e limitato
- Diritto al riposo per malattia
- Diritto di essere rispettati
- Diritto di essere ascoltati
- Diritto alle cure mediche
- Diritto di imparare a leggere e scrivere
- Diritto al gioco e al tempo libero
- Diritto di esprimersi ed organizzarsi
- Diritto ad una giustizia equa in caso di problemi.

**Alla sua quinta conferenza internazionale nel 2000, il Movimento ha dichiarato:**

*"Laddove ci siamo organizzati, i nostri dodici diritti hanno fatto dei grossi passi avanti per noi e per altri bambini e giovani lavoratori. Ora possiamo imparare a leggere e scrivere, riceviamo cure mediche migliori, possiamo esprimerci, siamo rispettati da tutti oltre che dal sistema giudiziario, siamo trattati bene e possiamo lavorare in ambienti più sicuri compatibilmente con le nostre capacità e possiamo riposare ogni tanto. Ora possiamo avere più tempo per lo svago, e meno bambini lasciano i villaggi dopo che li abbiamo avvisati dei pericoli che corrono."*

Dal 1999 ad oggi, sono ben 132 gli Stati che hanno ratificato la Convenzione n. 182 dell'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro) sull'abolizione delle forme peggiori di sfruttamento economico dei minori. E si stima che dal 1996 ad oggi il numero dei bambini lavoratori nel mondo

sia diminuito di 40 milioni di unità, nonostante l'aumento della popolazione infantile globale. Sono i primi segni di successo dell'impegno messo in campo in questi ultimi anni, e che soltanto la volontà degli Stati e la solidarietà dei cittadini potrà rendere duraturo.

# Bond per lo sviluppo

*È stata lanciata a Londra la prima emissione obbligazionaria, un miliardo di dollari, destinata a finanziare la vaccinazione infantile in Africa*

**di Mauro Bossola**

*Segretario Generale Aggiunto Fabi*

**N**on è così immediato pensare al mercato dei capitali come ad un possibile alleato per lo sviluppo dei paesi più poveri del mondo.

Eppure, questa inedita alleanza è esattamente ciò che si propone un nuovo bond lanciato il 7 novembre dello scorso anno, proprio nella sede per eccellenza del capitalismo finanziario: Londra.

Dalla prestigiosa City londinese è partita, infatti, la vendita delle prime "obbligazioni per lo sviluppo", un progetto lanciato ufficialmente già nel 2005, durante il G8 di Gleneagles, e messo a punto dal ministro delle finanze inglese Gordon Brown.

L'idea iniziale si chiamava Iff (International Finance Facility) e aveva lo scopo di reperire liquidità attraverso l'emissione di obbligazioni garantite dai governi, che si impegnavano con un fondo di garanzia alla restituzione dei capitali ai sottoscrittori.



I primi fondi, destinati ad un programma di vaccinazioni infantile in 72 paesi prevalentemente africani, sono stati denominati IffIm, dove l'aggiunta di "Im" all'acronimo iniziale sta appunto per immunisation.

I fondi raccolti andranno a supportare l'attività di Gavi, l'alleanza globale per

i vaccini, una partnership pubblico-privata creata nel 2000 da Unicef e Organizzazione mondiale della sanità, a cui partecipa con una donazione di 1 miliardo e 700 milioni di dollari (unico contribuente privato) la Fondazione Bill & Melinda Gates.

I "bond per i vaccini", del valore di mille euro l'uno, rendono il 5% annuo ed hanno un rating tripla A, proprio perché garantiti dai governi che hanno aderito all'iniziativa: Gran Bretagna innanzitutto, ma anche Italia, Francia, Spa-

gna, Svezia e Australia, mentre Brasile e Sudafrica hanno annunciato l'intenzione di aderire.

La prima emissione è andata benissimo: con una disponibilità di bond per un miliardo di dollari, le richieste di sottoscrizione hanno ampiamente superato il miliardo e 500 milioni.

I bond sono acquistabili da chiunque, privati, aziende e associazioni, che in questo modo possono mettere a disposizione di ogni progetto fondi aggiuntivi a quelli governativi, ottenendo obbligazioni garantite e ben remunerate.

L'obbligazione numero uno è stata sottoscritta da Papa Benedetto XVI, seguito dall'Arcivescovo di Canterbury, dal Rabbino Capo Jonathan Sacks, dal Consiglio Musulmano della Gran Bretagna e dal Forum Hindu delle organizzazioni Sikh.

Il Ministero degli Affari Esteri italiano ha precisato, inoltre, che l'iniziativa prescinde totalmente da quello 0,7% del Pil che i governi hanno promesso solennemente 36 anni fa di destinare agli aiuti internazionali per lo sviluppo, e che i 30 milioni di dollari versati dall'Italia all'IffIm saranno fondi straordinari, che andranno ad aggiungersi a quelli del biennio 2006-2007 già destinati per i progetti ordinari delle ONG.

Le banche italiane, forse perché troppo impegnate a promuovere la vendita dei loro prodotti, sembrano però meno convinte dell'iniziativa: solo tre (Banca Sella, Carime e Deutsche Bank Italia) hanno finora deciso di inserire i "bond per lo sviluppo" nei propri circuiti commerciali.

**L'adesione delle banche italiane è stata molto scarsa: solo in tre si sono mosse e, fra queste, la Deutsche Bank Italia**



# Il cielo sopra *la Fabi*

*Perchè i requisiti indispensabili per un dirigente sindacale, coerenza, equilibrio e visione di contesto, rischiano oggi di apparire novità pericolose*

**di Gianfranco Amato**

Segretario Nazionale Fabi



La diffusione planetaria della circolazione delle idee rende davvero difficile evitare la retorica. Categoria, quest'ultima, diffusa ormai in ogni ambito dell'agire sociale e politico, tanto che la stessa democrazia appare sempre più spesso trasformata proprio in una retorica fine a se stessa.

Sondaggi, referendum, prove elettorali, appuntamenti congressuali e quant'altro possieda le caratteristiche della consultazione e della partecipazione definiscono ambiti che mostrano i segni inequivocabili della decisione presa in anticipo. Le finalità passano in seconda linea: è anche l'effetto del tramonto delle ideologie, che ha lasciato il posto al dominio dei simulacri.

La trasformazione della democrazia in demagogia, compagna fedele della retorica, sembra aver portato a termine il suo lungo cammino: quello di assorbire le coscienze.

C'è rimedio?

Da tempo sostengo che l'unico antidoto a questa sorta di pensiero unico (meglio sarebbe dire comportamento unico) è

il pensiero critico. Vi sono buoni motivi per poter dire che esso deriva da una vasta e composita corrente di pensiero, la quale si richiama, nei due secoli precedenti, alla cultura del sospetto.

Per definirla in poche parole: quel tipo di ricerca e di analisi delle cose e delle idee che promuove un atteggiamento (e dunque un metodo) critico nei confronti delle consuetudini di

comportamento e di pensiero. Altrimenti detto: diffidare delle ideologie dominanti, siano esse politiche, economiche, religiose, per il sospetto, appunto, che esse non siano immutabili, bensì legate al proprio tempo.

Torniamo a noi.

La retorica, la consuetudine acritica, il conformismo consolatorio sono i tratti caratteristici più evidenti della nostra epoca, dinamica e rivoluzionaria nella superficie, pigra e conservati-

va nel profondo. In tutti i campi, anche quello sindacale, dove la ricerca di nuovi strumenti (moderni, non post-moderni) e nuove forme di pensiero dovrebbe rappresentare un orizzonte comune.

Assistiamo, invece, ad una comoda acquiescenza allo stile, ai metodi, e ai rituali consolidati; con la scusa che "...va così e ci adeguiamo".

Coerenza, equilibrio e visione di contesto, quali requisiti indispensabili per il dirigente sindacale, rischiano di apparire novità pericolose.

La prima dovrebbe essere naturale; purtroppo non è sempre così: spesso scarseggia, come l'acqua nei nostri fiumi.

Occorre, tuttavia, perseguirla con molta determinazione, anche a costo di qualche rinuncia e di molte sopportazioni.

Il secondo rappresenta una ricerca continua: il punto di equilibrio tra interessi diversi è sempre faticoso da raggiungere e mantenere; dovrebbe

essere il compito della Politica, se non fosse vista come una parola consumata dal tempo.

La terza va conquistata, giorno per giorno, con la curiosità culturale e l'umiltà per esercitarla; i presuntuosi, prima o poi, finiscono ai remi.

Non è possibile, infatti, lavorare su di un tema, un argomento, un settore, senza collocarli in un'area di riferimento più ampia e più complessa, all'interno della quale solamente assumono un senso.

Sappiamo che non è sempre così, anzi. In quasi tutti gli ambiti della vita associativa, quei requisiti hanno subito ferite anche gravi, talvolta sono stati dimenticati, spesso trascurati come inutili o interpretati come sospetti.

La Fabi, però, quelle doti le ha acquisite nella sua storia, poiché le ha perseguite giorno per giorno.

È per questo che ogni giorno può assistere al sorgere del sole.

**Da tempo sostengo che l'unico antidoto a questa sorta di pensiero unico, o meglio di comportamento unico, sia il pensiero critico**

## Scheda

### LA NUOVA SEGRETERIA NAZIONALE F.A.B.I.

Il Comitato Direttivo Centrale riunitosi in Roma il 30 marzo scorso ha provveduto ad integrare la Segreteria Nazionale e ad eleggere il Segretario Generale e i Segretari Generali Aggiunti.

La Segreteria Nazionale risulta quindi così composta:

<b>Enrico Gavarini</b>	<b>Segretario Generale</b>
<b>Mauro Bossola</b>	<b>Segretario Generale Aggiunto</b>
<b>Lando Maria Sileoni</b>	<b>Segretario Generale Aggiunto</b>
<b>Gian Franco Amato</b>	Segretario Nazionale
<b>Carmelo Benedetti</b>	Segretario Nazionale
<b>Franco Casini</b>	Segretario Amministrativo
<b>Giuliano De Filippis</b>	Segretario Nazionale
<b>Valerio Poloni</b>	Segretario Nazionale
<b>Matteo Valenti</b>	Segretario Nazionale

**Vademecum per il sostegno della maternità e paternità**

# *Congedi parentali,* **un diritto che deve essere riconosciuto**

*La spinta economica alla riorganizzazione produttiva non può permettersi di riprodurre un modello che esiga ancora la tradizionale divisione sessuale del lavoro*

## Prima parte

L'attività contrattuale del Sindacato per la concretizzazione di una politica di pari opportunità è stata indirizzata verso l'inserimento di donne in professionalità tradizionalmente maschili, nello sviluppo di politiche formative che ne rafforzano la professionalità, ma attenzione particolare è stata data anche alla gestione delle politiche degli orari di lavoro ed al riconoscimento della maternità, intesa come valore sociale e non ridotta ad un semplice costo sociale.

Le politiche delle pari opportunità hanno seguito fino ad oggi percorsi che hanno toccato aspetti importanti della condizione della donna lavoratrice attraverso una ridistribuzione delle opportunità in rapporto a scale di valori, percorsi e sfere d'influenza. Il cammino intrapreso dalle donne nel cercare di dare concretezza alle idee e alle proposte sulla conciliazione tra tempo di cura e tempo di lavoro è stato lungo e s'incrocia con le trasformazioni sociali presenti nel nostro paese, di cui le donne sono state protagoniste negli ultimi decenni.

La continua crescita del tasso femminile sia di scolarizzazione sia d'occupazione, l'innalzarsi delle attese di vita, le nuove opportunità offerte dall'informatizzazione e dai processi nuovi di produzione, le modificazioni familiari, impongono un ripensamento della politica della gestione complessiva dei tempi di vita e di lavoro. A partire dagli anni ottanta le donne per prime hanno sostenuto che il ciclo



vitale, in tutte le sue stagioni, aveva il diritto di vedere riconosciuti i suoi tempi come esperienza piena, cui corrispondono diritti, risorse e poteri.

Le donne hanno proposto all'attenzione di tutti parole nuove per raccontare le ricchezze e i disagi della nuova quotidianità femminile, come doppia presenza e lavoro di cura. Approfondendo i mutamenti del corso della vita delle donne, hanno individuato ed aiutato a comprendere i processi d'evoluzione sociale che stanno trasformando l'intera società e, intrecciando il tempo di lavoro, il tempo per sé, il tempo della cura hanno progettato modelli organizzativi e servizi compatibili con il desiderio di esistenze più ricche.

Negli ultimi due decenni sono profondamente cambiati il mercato del lavoro e le forme di produzione, ma la potente spinta economica che ha guidato e guida questa riorganizzazione non può permettersi di riprodurre un modello che esiga, come unica rigidità superstita, la tradizionale divisione sessuale del lavoro.

Le donne pretendono ormai dalle proprie famiglie, dal sistema economico e dall'organizzazione complessiva della società il riconoscimento del loro diritto a tenere insieme tutte le dimensioni della loro esistenza: un'esistenza che la complessità e la pluralità dei tempi destinano inesorabilmente a far esplodere il vecchio sistema di compatibilità.

Oggi ci troviamo a cercare la chiave di una migliore organizzazione dei tempi sociali nel superamento di rigidità normative, nel rafforzamento delle facoltà individuali di scelta, nella promozione d'orari dei trasporti e dei servizi di commercio e nella semplificazione amministrativa, più rispondenti ai bisogni di chi ne usufruisce.

Dal dibattito europeo fra le parti sociali in materia di formazione continua, di flessibilità dei tempi di lavoro e di conciliazione tra i tempi di lavoro e di cura, è nata la necessità di costruire un percorso di scambio con le parti sociali sullo sfondo generale dei tempi di lavoro ed i tempi di vita che s'intrecciano inevitabilmente.

Tuttavia mancano ancora due importanti elementi: il pieno riconoscimento del tempo di cura e la considerazione del peso determinante dell'organizzazione della città e dei servizi sulla programmazione individuale dei tempi di vita.

Il tempo di lavoro non può prevaricare gli altri tempi della vita: anche il tempo per la cura dei figli e dei famigliari ha un valore sociale che deve essere riconosciuto.

Oggi, troppo spesso, la maternità e la paternità si trovano in conflitto con l'impegno lavorativo e sono vissute ancora come puro costo da contenere e come ostacolo alle imprese. Da ciò discende il proposito di promuovere un equilibrio socialmente sostenibile tra i tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione.

La previsione di un accantonamento specifico che la legge sui Congedi parentali e il T.U. dispongono sul fondo per l'occupazione in favore delle imprese che promuovono forme d'articolazione produttiva, finalizzate a conciliare i tempi di vita e di lavoro, dimostra la considerazione di tutte le parti sociali e il sicuro vantaggio per lo sviluppo economico e sociale del paese. Inoltre queste leggi riconoscono il lavoro di cura come tempo

sociale, introducendo nuove e più flessibili forme di permesso e di congedo e ampliando i diritti dei genitori naturali, adottivi o affidatari, senza mancare di promuoverne espressamente una distribuzione più equa tra uomini e donne attraverso meccanismi di premio alla fruizione maschile dei congedi parentali. Si tratta di un'esplicitazione positiva in favore di una migliore divisione dei compiti e una revisione dei ruoli all'interno della famiglia.

Riconoscendo ad entrambi i genitori il diritto individuale al congedo parentale, la legge promuove anche attraverso specifici incentivi, un modello di genitorialità piena che si va sempre più affermando con il diffondersi della paternità responsabile, ridisegnando quindi la gerarchia tra tempi di lavoro e tempi di cura.

Il diritto alla formazione continua è un altro aspetto che viene riconosciuto e trasformato quindi da una pura enunciazione di principio in norma precisa, accompagnata dalla presa d'atto di tutte le parti sociali che per rendere competitiva la nostra economia, è necessario realizzare forti investimenti sul capitale umano: la formazione è la risorsa del futuro, con la quale si possono trasformare le criticità in opportunità e rendere le lavoratrici ed i lavoratori protagonisti delle trasformazioni. La conciliazione complessiva tra tempo di vita e tempo di lavoro non poteva non affrontare anche un altro importante aspetto della quotidianità: ripensare e ridisegnare i tempi dei servizi complessivi delle città.

La sfida che tutti noi dovremo affrontare sarà come rendere compatibili gli strumenti che dalla legge ci vengono forniti con le esigenze di flessibilità del sistema delle imprese, conciliare i bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori con quelli della produzione, ricordando che un'impresa è composta da uomini e donne che esprimono valori diversi, ma che queste differenze rappresentano un patrimonio inalienabile per l'impresa stessa.

Il Sindacato dovrà quindi individuare una politica di valorizzazione del lavoro femminile che implichi un cambiamento strutturale ed il riconoscimento contrattuale dei due soggetti: le lavoratrici ed i lavoratori. Questa crediamo sia la condizione necessaria per poter intraprendere il processo di eliminazione delle disuguaglianze strutturali ed avviare reali politiche di pari opportunità nel mondo del lavoro.

*Coordinamento Nazionale Personale  
Femminile FABl*

*D.Lgs. 151 del 26 marzo 2001*

## **TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ' E DELLA PATERNITÀ'**

*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15, legge 53 dell'8 marzo 2000*

### INTRODUZIONE

La tutela della maternità trova la sua fonte primaria nella Costituzione della Repubblica che nell'ambito dei rapporti etico-sociali all'articolo 31 stabilisce:

### **Perché questo articolo**

Desideriamo presentare un argomento di grande importanza e di interesse sociale, quale la maternità, fornendo una guida utile ed un aggiornamento legislativo. In queste pagine vengono affrontati i diritti della donna che interagiscono con il mondo e la vita lavorativa. La legge sui Congedi Parentali ed il Testo Unico 151 del marzo 2001 contengono disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, nonché il diritto alla cura ed alla formazione ed il coordinamento dei tempi di vita, mirando alla collaborazione dei genitori nell'interesse della famiglia. Con la pubblicazione di questo vademecum, la FABl vuole proseguire l'impegno primario della valorizzazione del ruolo femminile, a partire dalla necessità di modificare profondamente il modo di intendere il rapporto tra "lavoro produttivo" e "lavoro di cura", mirando ad una conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro e gestire quindi tutte le problematiche, avendo il coraggio di affrontare il nuovo che avanza, essendo propositivi, scegliendo di governare il cambiamento.

La solidarietà e la difesa collettiva dei diritti rappresentano il valore e la forza che le donne esprimono e che noi confermiamo, sia nelle forme tradizionali sia con interventi mirati che testimoniano la nostra volontà di sostenere le aspettative delle nostre colleghe nei luoghi di lavoro e nel sociale.

*La Repubblica agevola con misure economiche e altre provvidenze la formazione della famiglia e l'adempimento dei compiti relativi, con particolare riguardo alle famiglie numerose. Protegge la maternità, l'infanzia e la gioventù, favorendo gli istituti necessari a tale scopo.*

e all'articolo 37 afferma:

*La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicu-*

## **La sfida che tutti noi dovremo affrontare sarà come rendere compatibili gli strumenti che dalla legge ci vengono forniti con le esigenze di flessibilità del sistema delle imprese, conciliare i bisogni dei lavoratori con quelli della produzione**

*rare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.*

Mentre l'articolo 2110 del codice civile regola, concretamente, la fattispecie prevedendo che:

*in caso di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto ad assentarsi dal lavoro percependo la retribuzione o l'indennità «nella misura e per il tempo determinati dalle leggi speciali, dagli usi o secondo equità».*

In materia di tutela delle lavoratrici madri e più in generale della maternità e della paternità dei lavoratori, erano state emanate numerose norme legislative inserite nel contesto di leggi relative anche ad altre materie; erano poi sopravvenute direttive della Comunità Europea e sentenze della Corte Costituzionale, che avevano ulteriormente ampliato e complicato il quadro normativo.

In Italia si sta diffondendo, fortunatamente, l'opinione che il numero di leggi che caratterizzano il nostro ordinamento giuridico, e in particolare il nostro diritto del lavoro, necessita di qualche semplificazione.



L'emanazione di "testi unici" dovrebbe essere uno degli strumenti utili a questo scopo. Lo scorso anno il legislatore, in occasione dell'emanazione di una delle leggi modificative (legge 53 8/3/2000), conferì al Governo la delega per l'emanazione di un "testo unico" al fine di conferire organicità e sistematicità alle norme in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.

Testo che è stato definitivamente approvato dal Consiglio dei Ministri il 26 marzo 2001 con il D.Lgs. n. 151.

Si tratta di un testo molto lungo, che contiene ben 88 articoli, completati da 4 allegati, ed è un "testo unico" innovativo, giacché non si limita a raggruppare per materie le disposizioni preesistenti, dando atto delle innovazioni o abrogazioni già intervenute, ma adotta nuove terminologie e sistematiche e riformula in taluni casi il testo delle norme sostituite.

Il "testo unico" coordina le norme che tutelano i diritti delle madri, lavoratrici dipendenti, autonome, libere professioniste, imprenditrici agricole nonché collaboratrici coordinate e continuative e, quelli dei padri, lavoratori subordinati.

Risultano così attualizzate, alla luce delle modifiche introdotte dalla legge 8 marzo 2000 n. 53, la legge 30 dicembre 1971 n. 1204, per la tutela delle lavoratrici madri, la legge 9 dicembre 1977 n. 903, in tema di parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.

Il "testo unico" costituisce una nuova legge che regola l'intera materia, tutte le norme legislative e regolamentari anteriori vengono espressamente abrogate (v. art. 86 d.lgs. cit.), salvo che non siano espressamente richiamate dal medesimo "testo unico" come disposi-

zioni in vigore (art. 85 d.lgs. cit.) oppure che non sopravvivano in quanto norme speciali. Il "testo unico", insomma, è d'ora innanzi e in linea di massima la sola legge alla quale fare riferimento in materia di tutela della maternità e della paternità.

## DISPOSIZIONI GENERALI artt. 1/5

### Oggetto.

L'art. 1 afferma:

1. *Il presente testo unico disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità.*
2. *Sono fatte salve le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione.*

Nel primo comma dell'art. 1 si ricomprende ogni forma di tutela di lavoratrici e di lavoratori, anche non subordinati; mentre il secondo comma afferma la qualificazione delle norme di tutela come norme minime, cioè sempre derogabili da altre norme, anche contrattuali, più favorevoli alle lavoratrici e ai lavoratori.

### Definizioni.

L'art. 2 contiene alcune definizioni rese opportune dalle nuove terminologie introdotte dal "testo unico":

- **congedo di maternità** - astensione ob-

bligatoria dal lavoro della lavoratrice

- **congedo di paternità** - astensione obbligatoria dal lavoro del lavoratore (post-parto, in sostituzione della madre nei casi previsti)
- **congedo parentale** - astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore
- **congedo per malattia del figlio** - astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia del bambino
- **lavoratrice o lavoratore** - si intendono i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di datori di lavoro privati, nonché i soci lavoratori di cooperative.

### Divieto di discriminazione.

L'art. 3 è un fuor d'opera, perché non riguarda la tutela e il sostegno della maternità e della paternità, ma ribadisce il "divieto di discriminazione fondata sul sesso", ripetendo con formule diverse, quanto già stabilito nei primi 3 articoli della legge 903/1977, legge di parità, che non viene abrogata, in quanto estranea alla materia oggetto del Testo Unico.

*Fatto salvo che non siano richiesti particolari requisiti nei contratti collettivi, non possono pertanto incidere sulla progressione di carriera i periodi di congedo per maternità, anche quella anticipata.*

La dottrina e la giurisprudenza non sono, invece, concordi per quanto concerne la valenza dei periodi di congedo parentale ai fini della progressione automatica di carriera.

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 7929 del 9 giugno 2000, dopo aver osservato che effettivamente la legge regola in modo



diverso l'astensione obbligatoria da quella facoltativa, ha ritenuto in ogni caso che gli artt. 6 e 7 della legge 1204, nel prevedere la computabilità di entrambi i periodi nell'anzianità di servizio, "stabiliscono una perfetta equivalenza ai fini della progressione in carriera", che non può essere negata neppure quando la contrattazione collettiva ricollega la promozione ai periodi di lavoro effettivo. Il caso esaminato dalla Corte riguardava un regolamento aziendale – di una impresa non rientrante nel settore del credito – che computava nell'anzianità di servizio utile ai fini della progressione automatica di carriera solo i periodi di lavoro effettivo, equiparando agli stessi solo le assenze non volontarie.

#### Sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo.

L'art. 4, oltre a specificare e precisare quanto già normato, cioè la possibilità di assumere a tempo determinato per sostituire le lavoratrici e i lavoratori in congedo, introduce la previsione della sostituzione con lavoratori temporanei.

La medesima norma prevede inoltre lo sgravio contributivo del 50%, a favore delle aziende con meno di 20 dipendenti, per le assunzioni dei lavoratori a termine in sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori in congedo.

#### Anticipazione del trattamento di fine rapporto.

L'art. 5 ribadisce quanto già definito dall'art. 7 della legge n. 53 dell'8/3/2000, cioè la possibilità, durante i periodi di fruizione dei congedi, di anticipare, ai fini del sostegno economico, il trattamento di fine rapporto (TFR), e che gli statuti delle forme pensionistiche complementari regolate dalla legge 124/93, possano prevedere tale anticipazione.

## TUTELA DELLA SALUTE DELLA LAVORATRICE CAPO II - artt 6/15

Dall'art. 6 all'art. 15 vengono riscritte e coordinate le norme che si occupano della prevenzione della sicurezza della donna-madre sul posto di lavoro. Queste norme sono finalizzate alla tutela delle lavoratrici in gravidanza e alle madri naturali, adottive o affidatarie, sino a 7 mesi di età del figlio.

#### Lavori vietati.

L'art. 7 prevede che, in caso di lavorazioni pericolose, siano affidate alla lavoratrice mansioni diverse purché a parità di retribuzione.

Dispone inoltre che qualora la medesima lavoratrice non possa essere adibita a mansioni diverse, il servizio ispettivo del Ministero del Lavoro competente per territorio, possa interdirla dal lavoro sino ai 7 mesi di vita del bambino.

Nell'art. 11 il datore di lavoro è tenuto a valutare i rischi specifici esistenti per le lavoratrici in stato di gravidanza, per le puerpere e le madri adottive o affidatarie, derivanti dall'esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, individuare le misure di protezione da adottare e informare le lavoratrici e i

rappresentanti per la sicurezza.

L'art.12 stabilisce che se la valutazione rivela un rischio per la sicurezza e la salute della lavoratrice, il datore di lavoro è tenuto a predisporre le misure necessarie, modificando temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro delle stesse. Se ciò non fosse possibile per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro è tenuto a adibire la lavoratrice a mansioni diverse, informandone il servizio ispettivo del Ministero del Lavoro competente per territorio.

Il datore di lavoro è tenuto a modificare le mansioni della lavoratrice-madre per evitare che sia adibita a lavori "vietati", poiché ritenuti pericolosi, faticosi, insalubri, al trasporto e al sollevamento pesi, a lavori in condizioni ambientali ritenute soggettivamente pregiudizievoli, ad attività comportanti un rischio di contaminazione.

#### Controlli prenatali.

Nell'art. 14 si fa riferimento all'assistenza sanitaria e ai relativi permessi. In particolare, viene stabilito che le lavoratrici, durante la gravidanza possono usufruire di permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche.

Per la fruizione di tali permessi la lavoratrice è tenuta a presentare al datore di lavoro apposita documentazione attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

## CONGEDO DI MATERNITÀ CAPO III artt. 16/27

Con la locuzione "congedo di maternità" si intende la più conosciuta "astensione obbligatoria".

Il "congedo di maternità" è rivolto alle sole lavoratrici, in connessione alla nascita di un figlio, alle adozioni e agli affidamenti nazionali e internazionali.

#### Divieto di adibire al lavoro le donne.

Nell'art. 16 è definita la disciplina generale in materia di divieto di adibizione al lavoro della donna:

- durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto;
- oltre la data presunta, per il periodo intercorrente fra tale data e la data effettiva del parto;
- durante i 3 mesi successivi;
- ulteriori giorni non goduti in caso di parto anticipato rispetto la data presunta; tali giorni si sommano al periodo di congedo dopo il parto.

L'art. 17 individua ulteriori casi di estensione temporale del divieto (anticipato a 3 mesi dalla data presunta del parto) di adibizione al lavoro della donna, riferiti ai lavori gravosi e/o pregiudizievoli secondo il decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza sociale, oppure nelle ipotesi in cui il servizio ispettivo del Ministero del Lavoro, sulla base di accertamento medico, disponga tale interdizione.

L'art. 20 ribadisce la novità introdotta dalla legge 53/2000 che, avvicinandosi a modelli presenti in altre legislazioni europee, introduce il concetto di flessibilità del congedo

di maternità. La lavoratrice può utilizzare i 5 mesi di astensione obbligatoria nel seguente modo: 1 mese prima la data presunta del parto e 4 mesi dopo.

Tale possibilità è concessa se lo specialista ginecologo del SSN e il medico competente ai fini della prevenzione a tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che ciò non comporta rischi per la madre e/o il nascituro.

L'art. 21 stabilisce che la lavoratrice deve consegnare opportuna documentazione:

- prima del parto - un certificato medico indicante la data presunta del parto;
- dopo il parto - il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva.

#### Trattamento economico e normativo.

Alla lavoratrice-madre è riconosciuta un'indennità giornaliera pari all'80% dell'ultima retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità (artt. 22 e 23).

Tale indennità viene riconosciuta fino al 7° mese di vita del bambino, qualora la madre sia interdetta al lavoro per disposizione dei servizi ispettivi (art. 7 lavori vietati).

I contratti collettivi del credito, tuttavia, prevedono l'integrazione di tale indennità sino all'ammontare dell'intera retribuzione, ad opera del datore di lavoro.

L'indennità di maternità, secondo l'art. 24, è comunque corrisposta:

- in caso di risoluzione del rapporto di lavoro (art. 54) a causa di cessazione dell'attività aziendale cui la lavoratrice è adibita, oppure a causa di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta, oppure di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine;
- quando la lavoratrice-madre si ritrovi, all'inizio del congedo, sospesa o/e assente dal lavoro senza retribuzione, oppure disoccupata, purché non siano trascorsi più di 60 giorni l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e l'inizio del periodo di congedo obbligatorio.

#### Trattamento previdenziale.

L'art. 25 definisce il trattamento previdenziale e riconosce l'accredito figurativo ai fini pensionistici in presenza di un rapporto di lavoro in atto, a prescindere dall'anzianità di servizio e dall'anzianità contributiva progressiva.

In assenza di rapporto di lavoro al momento del congedo, la lavoratrice può procedere al successivo accredito figurativo, a condizione che possa far valere almeno 5 anni di contribuzione versata con addebito dei conseguenti oneri alla gestione pensionistica (INPS).

#### Adozioni e affidamenti.

L'art. 26, su adozioni e affidi, stabilisce che il congedo di maternità si esercita nei primi 3 mesi dall'affettivo ingresso del bambino nella famiglia, purché di età non superiore a sei anni. L'art. 27 è dedicato alle adozioni e agli affidi, questa volta solo preadottivi, internazionali. Ribadendo quanto già stabilito dalla legge 184/83, prevede la possibilità di fruire del congedo di maternità fino al compimento della maggiore età del bambino. Il comma 2 dispone che la lavoratrice ha altresì diritto ad un congedo per il periodo di permanenza all'estero; periodo che non può essere

**Il datore di lavoro è tenuto a valutare i rischi specifici esistenti per le lavoratrici in stato di gravidanza, per le puerpere e le madri adottive o affidatarie, derivanti dall'esposizione a fattori nocivi**



## I tempi di fruizione del congedo parentale sono stati estesi fino al compimento degli 8 anni di ogni figlio; il periodo concesso ai due genitori non deve superare i 10 mesi (oppure 11) in totale

assimilato al periodo finale della gravidanza e pertanto non comporta la corresponsione della relativa indennità.

### Interruzione della gravidanza.

Il comma 1 dell'art. 19 stabilisce che in caso di aborto entro 180 giorni dall'inizio della gravidanza non si applica la normativa in esame, bensì quella relativa alla malattia, così come previsto dalla legge 22 maggio 1978, n. 194. Se l'interruzione di gravidanza è successiva al 180° giorno spetta, invece, l'astensione obbligatoria per i tre mesi successivi.

### CONGEDO DI PATERNITÀ CAPO IV artt. 28/31

Gli artt. 28 - 29 - 30 e 31 sono i più innovati-

vi, in quanto rendono visibile, nominandolo, il diritto al congedo da parte del padre nel periodo successivo alla nascita (o adozione o affidamento) del figlio in sostituzione della madre. Nel comma 1 dell'art. 28 si riconosce al padre lavoratore il diritto ad astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo o per la parte residua che sarebbe spettata alla madre, in caso di morte o di grave infermità della stessa, oppure di abbandono o di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Negli articoli successivi si provvede ad estendere al padre lavoratore che fruisca del congedo obbligatorio:

- il trattamento economico-normativo,
- il trattamento previdenziale,
- nonché i congedi in caso di adozione e affidamento,

sanando in questo modo una disparità di trattamento che sarebbe risultata inaccettabile.

### CONGEDO PARENTALE CAPO V artt. 32/38

Il T.U. introduce rilevanti novità sull'astensione facoltativa, ora "congedo parentale" in merito ai soggetti titolari, al prolungamento del congedo e al trattamento economico e previdenziale.

L'obiettivo è di rispettare il diritto del figlio, naturale o adottivo, a godere dell'assistenza

materiale e affettiva di entrambi i genitori nei primi anni di vita o nei primi anni di ingresso nella famiglia adottiva.

Si pone in essere l'effettiva parità di trattamento fra madre lavoratrice e padre lavoratore nella cura dei figli e si favorisce l'equilibrio dei tempi di lavoro e con quelli di cura della famiglia negli anni dell'infanzia del bambino.

### Congedo parentale.

L'art. 32 stabilisce che il "congedo parentale" compete a ciascun genitore, lavoratrice o lavoratore subordinato alle dipendenze di datori di lavoro privati e pubblici, indipendentemente dalla rinuncia dell'altro e anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto (lavoratore/trice autonomo - casalinga - libera prof. - ecc.).

I tempi di fruizione di tale congedo sono stati estesi fino al compimento degli 8 anni di ogni figlio; il periodo concesso complessivamente ai due genitori non deve superare i 10 mesi (oppure 11). Il congedo in questione:

- spetta alla madre, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore ai 6 mesi;
- spetta al padre, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi; se il padre esercita il diritto per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a 11 mesi;



- qualora vi sia un solo genitore, spetta per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi;
- non è possibile trasferire all'altro genitore i mesi di congedo parentale residui non utilizzati.

La situazione di "genitore solo" è riscontrabile, oltre ai casi già previsti (morte, abbandono, affidamento esclusivo e grave infermità), anche nel caso di non riconoscimento del figlio da parte di un genitore. La situazione di ragazza madre o di genitore single non realizza di per sé la condizione di genitore solo: deve infatti risultare anche il non riconoscimento dell'altro genitore. Analogamente dicasi per la situazione di genitore separato: nella sentenza di separazione deve risultare che il figlio è affidato ad uno solo dei genitori (circ. INPS n.8 17/1/03).

L'esercizio del diritto è subordinato, salvo i casi di oggettiva impossibilità, al solo preavviso non inferiore a 15 giorni. Si esclude sia la necessità di motivare la richiesta, sia la possibilità del datore di lavoro, unilateralmente, di negarla.

#### **Figli portatori di handicap grave.**

L'art. 33 dà la possibilità di prolungare il congedo parentale fino a 3 anni di età del bambino per i genitori naturali, adottivi o affidatari, con figli portatori di handicap grave e accertato (art. 4 l. 104/92). Il diritto può essere esercitato in via alternativa dal padre o dalla madre e solo a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno in isti-

tuto specializzato.

In alternativa, fino al compimento dei 3 anni del bambino, i genitori possono optare per 2 ore di permesso giornaliero retribuito (art. 42 T.U.).

#### **Trattamento economico e normativo.**

Il trattamento economico del congedo parentale, secondo l'art. 34, è pari al 30% dell'ultima retribuzione per i periodi goduti entro il compimento dei 3 anni del bambino, per un tempo massimo complessivo per entrambi i genitori di 6 mesi, e le indennità vengono anticipate dal datore di lavoro.

Negli ulteriori periodi, dai 3 agli 8 anni, fino al 10° (ovvero 11°) mese, l'indennità è corrisposta solo se il reddito individuale lordo di chi usufruisce del congedo è inferiore a 2,5 l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'A.G.O. I periodi di congedo parentale sono regolarmente computati nell'anzianità di servizio, ma non concorrono alla maturazione delle ferie, della tredicesima e della gratifica natalizia. La norma non risolve i dubbi sulla valenza dei periodi di astensione facoltativa ai fini della progressione di carriera.

#### **Trattamento previdenziale.**

Il trattamento previdenziale (art. 35) del congedo parentale, retribuito o meno, è coperto dalla contribuzione figurativa e l'onere economico è a carico INPS. L'accredito figurativo considera come parametro di riferimento il 200% del valore massimo dell'assegno

sociale, proporzionato alla durata dell'assenza, con la possibilità di integrare l'importo, riscattando il periodo o versando i relativi contributi in base alle regole della prosecuzione volontaria.

#### **Malattia del genitore durante il congedo parentale (circ. INPS n.8 del 17/1/03)**

La malattia della lavoratrice madre o del lavoratore padre insorta durante la fruizione del congedo parentale o dopo la fine dello stesso, è indennizzabile secondo le regole ordinarie. I periodi di malattia che si verificano durante il congedo parentale sono considerati neutri ai fini del complessivo periodo spettante.

#### **Adozioni e affidamenti.**

Il contenuto degli artt. 36 e 37, adozioni e affidamenti nazionali e internazionali, conferma quanto previsto nell'art. 6 della legge 903/77 e negli artt. 31 e 39 della legge 184/84, estendendo la norma dei congedi parentali e del loro prolungamento, senza distinzione alcuna fa adozioni/affidi nazionale e internazionali, elevando sino al compimento dei 6 anni del bambino il limite temporale previsto dall'art.34 (indennità del 30% per massimo 6 mesi).

Qualora all'atto dell'adozione o dell'affido, il minore abbia un'età fra 6 e 12 anni, il congedo parentale è fruito nei primi tre anni di ingresso del minore nel nucleo familiare.

*(fine prima parte, continua sul prossimo numero)*

**Analisi. Il mercato del lavoro secondo i dati Istat**

# Il lato oscuro della precarietà

*L'occupazione a termine ha contribuito per il 46% alla crescita dell'occupazione complessiva, che nel 2006 ha schiacciato il tasso di disoccupazione al 6,8% in media d'anno variabile*

**di Emiliano  
Mandrone\* e  
Nicola Massarelli\*\***

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

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

buoni risultati sul mercato del lavoro che giungono dalla Rilevazione sulle forze di lavoro dell'Istat e, in particolare, il calo del tasso di disoccupazione (6,8%, media 2006), sono in larga parte da attribuire all'occupazione a termine, che ha contribuito per il 46% alla crescita dell'occupazione complessiva. Tale crescita, che oggi assume una connotazione positiva, ha però un'altra faccia della medaglia: la precarietà.

Negli ultimi anni, la precarietà lavorativa ha coinvolto un numero di lavoratori sempre crescente: da disagio individuale è così divenuta un fenomeno sociale che riguarda non solo il mercato del lavoro dei giovani, ma anche le loro scelte riproduttive, i conseguenti comportamenti economici e le ricadute complessive sugli equilibri previdenziali attuali e futuri.

La questione precarietà, pertanto, ha scalato l'agenda politica. Malgrado ciò, le sue dimensioni sono quanto mai incerte, tanto che proliferano numeri diversi, che fanno riferimento a concetti e a fonti informative diverse.

## **Un numero difficile da calcolare**

La stima del numero dei lavoratori precari presenta, effettivamente, diverse difficoltà. La prima è di carattere concettuale: la precarietà, pur riferita in generale ad uno stato di insicurezza lavorativa, è una condizione sfumata, che coniuga situazioni oggettive con sensazioni individuali.

L'associazione che generalmente viene fatta tra precarietà e lavoro temporaneo nelle sue diverse forme contrattuali, è un'approssimazione che non tiene conto della complessità e delle opportunità

dell'attuale mercato del lavoro. Infatti, tale approccio limita l'area della precarietà all'occupazione, escludendo quello che potremmo definire "the dark side of the moon", composto da coloro che non hanno più un lavoro proprio, in quanto precari. Invece, è insita in un mercato del lavoro flessibile l'alternanza di periodi di occupazione e periodi di non occupazione.

Le persone che, in un dato momento, sono occupate con contratti temporanei sono precarie, esattamente come quelle che in quel momento non sono occupate perché è finito un contratto a termine. Rilevare in un'indagine campionaria una persona che generalmente lavora con contratti a termine nel periodo in cui lavora o nel periodo in cui non lavora, è una questione puramente accidentale.

La stessa persona, se osservata più volte nel corso dell'anno, potrà risultare a volte occupata e a volte disoccupata, ma il suo rapporto col mercato del lavoro è esattamente lo stesso; la sua natura di precario emerge a prescindere dall'essere occupato o meno in un dato istante temporale.

Inoltre, la componente non occupata del precariato è forse quella politicamente più rilevante, in quanto ha bisogno di sussidi, di contributi figurativi, di ammortizzatori sociali, eccetera.

## **Una definizione "operativa"**

Non è nostra intenzione, in questo articolo, definire i contorni concettuali della precarietà lavorativa, né analizzarne le implicazioni sociali. Con un approccio pragmatico, intendiamo invece proporre esclusivamente una definizione "operativa", che includa: a) i lavoratori

a termine involontari; b) i collaboratori che presentino forti indizi di subordinazione – siano coordinati e continuativi, a progetto, occasionali, oppure a partita Iva; c) le persone non più occupate perché hanno concluso un contratto temporaneo e che, tuttavia, sono ancora sul mercato del lavoro. Una seconda difficoltà nella stima dei precari è la disponibilità di informazione statistica, che si presenta frammentaria e a volte contraddittoria.

Riteniamo, tuttavia, che utilizzando in modo integrato le informazioni statistiche desumibili dalla Rilevazione sulle forze di lavoro (Rfl) dell'Istat e della Rilevazione Plus dell'Isfol, e tenendo presente i riferimenti degli archivi amministrativi Inps, si possa finalmente avere un quadro più definito delle dimensioni della precarietà come da noi identificata.

## **Lavoratori a termine**

La più consistente di queste dimensioni è costituita dai lavoratori dipendenti a termine, che nel terzo trimestre 2006 la Rfl stima complessivamente pari a 2.249.000 unità.

Per aumentare la precisione della stima, ci sembra però opportuno considerare tra i precari solo i 1.979.000 dipendenti a termine involontari, escludendo la piccola parte di lavoratori che hanno accettato di buon grado un'occupazione a termine.

La Rfl consente pure di illuminare la faccia oscura della luna del lavoro precario a termine, ovvero i 789mila individui non più occupati, ai quali è scaduto un contratto a termine e che sono in cerca di lavoro o sarebbero immediatamente disponibili a lavorare.

**Co.co.co, co.co.pro e occasionali**

La seconda dimensione, probabilmente la più controversa, riguarda la misura delle collaborazioni coordinate e continuative o a progetto.

Una prima indicazione ci viene dalla fonte Inps, di natura amministrativa, la quale indica il numero di contribuenti della gestione separata nel corso del 2005 in 1.475.111.

Si tenga presente che è largamente accettata l'idea che solo una parte di questi siano effettivamente soggetti deboli sul mercato del lavoro; eliminando infatti tutti coloro che dispongono di un altro reddito garantito (pensionati e lavoratori per i quali i contratti di collaborazione costituiscono un secondo lavoro), i professionisti e gli amministratori di società, si giunge a stimare il "nucleo duro" dei collaboratori, quello a rischio di precarietà, in circa 800mila unità. Le fonti campionarie danno invece stime inferiori, laboratori la Rfl, 407mila Plus.

I collaboratori desunti dalla Rfl, per l'impostazione della rilevazione, sono i soggetti per i quali la collaborazione rappresenta lo "status" esclusivo e l'elemento fondante della condizione lavorativa, i cosiddetti collaboratori puri. Plus, invece, presenta un'analisi delle condizioni dell'attività lavorativa dei collaboratori e li classifica tra veri autonomi e finti autonomi.

Tra i secondi, gerarchicamente, si ordinano coloro che hanno più vincoli di subordinazione rispetto ad una batteria di sei quesiti sulla natura del lavoro: la monocommittenza, l'uso di mezzi del datore di lavoro, l'imposizione di un orario di lavoro, l'aver avuto più di un rinnovo, la presenza sul posto di lavoro e, infine, la volontarietà della forma contrattuale.

L'indagine Plus, attraverso questi parametri, identifica vari livelli di subordinazione per i finti autonomi, in un range compreso tra 0 e 6. Inoltre, attraverso una serie di comparazioni tra questi raggruppamenti ed alcune variabili di controllo, principalmente il reddito da lavoro, si identificano come para-subordinati coloro che sono esposti in media a più di tre vincoli di subordinazione.

I motivi della discrepanza tra il dato amministrativo e quelli campionari si spiegano attraverso il differente riferimento temporale.

L'Inps conta quante persone hanno contribuito, nel corso di un anno, alla Gestione separata.

È implicito in questo meccanismo di tipo "contatore" che in ogni momento (ad esempio, a giugno), soltanto alcuni di quegli 800mila contribuenti ha in effetti un contratto in essere, mentre per gli altri il contratto è già terminato (magari a maggio) o deve ancora iniziare (a settembre). In altri termini, se osservate contemporaneamente in un dato momento, le 800mila persone possono trovarsi in situazioni tra loro molto dif-

TAVOLA 1

**l'area della precarietà e le sue dimensioni**

Forma contrattuale	Status occupazionale	N. di lavoratori	
		Valori assoluti	Incidenza %
Dipendenti a termine involontari (tutte le tipologie contrattuali)	occupati	1.979.000	
	non più occupati	789.000	
Collaboratori coordinati e continuativi e/o a progetto	occupati	394.000*	
	non più occupati	67.000	
Collaboratori occasionali	occupati	71.000*	
	non più occupati	54.000	
Autonomi con partite IVA	occupati	365.000	
	non più occupati	38.000	
Totale lavoratori precari	occupati	2.809.000	12,2**
	non più occupati	948.000	36,3°
	<b>Totale</b>	<b>3.757.000</b>	<b>14,7°°</b>

Fonte: Elaborazioni degli autori su dati ISTAT-RFL e ISFOL-PLUS. Note: (\*) valore medio tra RFL e PLUS; (\*\*) sull'occupazione complessiva; (°) sulle persone non più occupate ma in cerca di un nuovo lavoro o immediatamente disponibili a lavorare; (°°) sulla platea di riferimento complessiva.

ferenti, che comprendono l'essere attualmente precari, il non esserlo ancora e il non esserlo più, ad esempio perché al termine della collaborazione si è ottenuto un contratto a tempo indeterminato, o si è avviata un'attività autonoma, o ci si è ritirati dal lavoro perché non più interessati a lavorare.

Ne consegue che la fonte Inps fornisce una sovrastima dell'area del precariato. La Rfl e Plus fotografano, invece, la condizione occupazionale in un dato istante temporale e ci dicono quante persone in quel momento sono impiegate con contratti di collaborazione. Per questa ragione, a nostro avviso, nell'individuare l'area della precarietà, forniscono una stima più precisa. Come per i dipendenti a termine, la Rfl consente di individuare i lavoratori precari non più occupati ai quali è scaduto un contratto di collaborazione e che sono in cerca di lavoro o sarebbero immediatamente disponibili a lavorare.

La stima è pari a 67mila individui nel terzo trimestre 2006. Un terzo elemento di precarietà è costituito dalle prestazioni d'opera occasionale. L'aggregato è complessivamente stimato da Plus in circa 200mila unità, sebbene il numero di coloro che presentino più di tre caratteri di subordinazione sia pari a 60mila unità.

La Rfl ne stima un numero non molto distante, pari nel terzo trimestre 2006 a 82mila unità. La Rfl, inoltre, stima in 54mila le persone non più occupate che, dopo aver concluso un lavoro occasionale, sono alla ricerca di una nuova occupazione o sarebbero immediatamente disponibili a lavorare.

**Le partite Iva**

Una componente dell'area della precarietà di cui molto si parla e di cui poco si sa, è costituita dal cosiddetto "popolo delle partite Iva", composto da quelle persone "costrette" ad aprire

la partita Iva pur lavorando in condizioni di subordinazione.

Nella quantificazione di questo aggregato, Plus si rivela una fonte preziosa, in quanto sopperisce alla carenza informativa delle altre fonti.

Somministrando ai lavoratori autonomi titolari di partite Iva quesiti relativi a vari "indizi" di subordinazione, in maniera analoga a quanto fatto per i collaboratori, si ottiene una stima di 365mila persone che presentano più di tre fattori di subordinazione.

La Rfl, invece, fornisce qualche indicazione, per quanto approssimativa, relativamente a chi ha concluso un rapporto di lavoro parasubordinato con partita Iva.

Tra gli ex-professionisti e i lavoratori in proprio, coloro che hanno smesso di lavorare perché è finito un contratto temporaneo ma sono alla ricerca di un nuovo lavoro o sarebbero immediatamente disponibili a lavorare sono 38mila. Complessivamente, l'area della precarietà così individuata coinvolge 3.757.000 individui (tavola 1), tra i quali uno su quattro non è occupato.

L'incidenza di tale area sulla platea potenziale di riferimento, costituita da tutti gli occupati e dai non occupati con precedenti esperienze lavorative che mantengono un certo attachment con il mercato del lavoro (complessivamente, secondo la Rfl, 25.613.000 unità), si attesta al 14,7 per cento. L'incidenza dell'occupazione precaria sul totale (23.001.000 unità) è pari al 12,2 per cento, mentre tra coloro che non hanno più un lavoro, ma sono in cerca di una nuova occupazione o sarebbero immediatamente disponibili a lavorare (2.612.000 unità) i precari sono il 36,3 per cento.

**Una componente dell'area della precarietà di cui molto si parla, e di cui poco si sa, è costituita dal cosiddetto "popolo delle partite Iva" composto da quelle persone "costrette" ad aprire una posizione pur lavorando come dipendenti**

Tratto da [www.lavoce.info](http://www.lavoce.info)

# Videogame senza preoccupazioni

di Davide Fumagalli

*Xbox360, PlayStation 3 e Windows Vista permettono ai genitori di impedire ai figli di giocare a titoli violenti, navigare troppo sul web e chattare in rete*

**S**esso chiamati in causa come modelli negativi e fonte di comportamenti violenti, i videogame costituiscono una delle preoccupazioni principali dei genitori. Certamente la corsa al realismo grafico, supportata da processori sempre più potenti, ha portato alla creazione di titoli bellici con contenuti truculenti, che sono però chiaramente indicati sulla confezione. Il controllo costante dei giochi preferiti dai ragazzi, come di tutte le altre attività svolte al computer e alla PlayStation o Xbox, rimane quindi fondamentale, ma la tecnologia stessa offre anche strumenti adeguati per evitare ogni problema. Le console di ultima generazione, come la Xbox360 di Microsoft e la PlayStation 3 di Sony permettono infatti ai genitori di impostare un blocco per i giochi considerati non opportuni, che non possono quindi

essere giocati in nessun modo. Entrambe le console permettono anche di impostare differenti profili di blocco adeguati a bambini di differente età, mentre il meccanismo di blocco dei giochi si differenzia tra le due piattaforme. Microsoft permette infatti di impostare le restrizioni in base agli stessi criteri pubblicizzati sulle confezioni dei giochi, che suggeriscono l'età minima consigliata, mentre Sony ha ripreso nella

PlayStation lo stesso sistema basato su una scala di 12 livelli crescenti di violenza da selezionare a cura del genitore. Possibile anche, nel caso della Xbox, mettere dei paletti alle interazioni con gli altri giocatori durante le sfide su internet, limitando le conversazioni ai soli amici approvati preventivamente dai genitori.

Se poi non si vuole vietare completamente un determinato gioco, sebbene il contenuto susciti qualche perplessità, è possibile va-



**Ora che Wikipedia ha sostituito la Treccani come strumento di informazione per le ricerche scolastiche, e persino lo scambio di figurine avviene in forma digitale, negare o semplicemente limitare ai bambini l'accesso al pc è semplicemente anacronistico. Un uso senza limiti delle tecnologie informatiche da parte dei minori mette però in difficoltà i genitori, spesso a disagio nel controllare strumenti di cui non comprendono a fondo i meccanismi e bombardati da servizi sui pericoli di internet, cellulari e videogame dal tono non di rado allarmistico e persino scandalistico. In realtà pc, console da gioco, e persino i dispositivi per la connessione a internet offrono tutti gli strumenti per garantire un'esperienza priva di pericoli per i più piccoli, a patto naturalmente di impostare correttamente le regole giuste.**

## Bambini sicuri in tre mosse

Non serve essere esperti di tecnologia per impostare delle ragionevoli restrizioni all'uso di pc e console da parte dei ragazzi, ma occorre prestare un minimo di attenzione in fase di installazione, subito dopo l'acquisto dei dispositivi, impostando anche una password di accesso non troppo semplice da indovinare:

- 1 - creare sempre degli account utente specifici per ogni ragazzo che deve utilizzare il pc o la console, e non lasciare che siano loro a farlo;
- 2 - impostare gli account utenti con le dovute restrizioni, anche a rischio di dover poi compiere personalmente alcune operazioni di manutenzione del pc o di installazione dei programmi;
- 3 - è possibile limitare le ore di navigazione su internet per i più piccoli attraverso Windows Vista, software specifici per la sicurezza in Rete o direttamente dal modem o router Adsl.

riare il dettaglio della grafica e dei contenuti stessi, per esempio escludendo la visione di sangue e altri particolari sconvolgenti durante le partite, e fare in modo che gli avversari cadano semplicemente a terra senza visioni scabrose o si dissolvano.

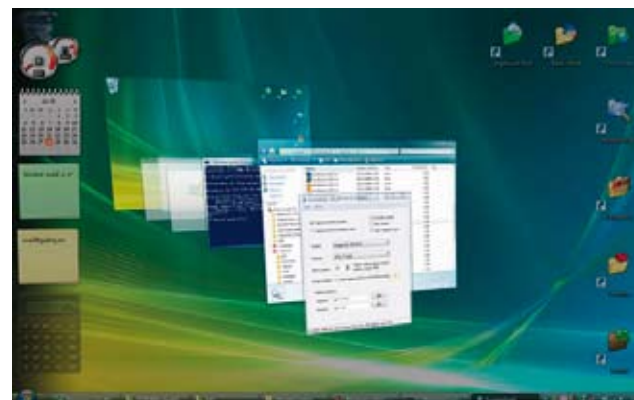
Queste modalità di protezione dei giochi è disponibile, e ancora più personalizzabile, anche sui pc, dove Windows permette anche di stabilire regole di accesso ai contenuti on-line. Particolarmente avanzata sotto questo profilo l'ultima versione del sistema operativo di Microsoft, Vista, che consente ai genitori di stabilire in che orari, giorno per giorno, i ragazzi possono connettersi a internet, oltre naturalmente a limitare la navigazione in siti considerati inopportuni. Anche in questo caso le procedure per fissare questi paletti sono piuttosto semplici, e partono dalla creazione da parte del genitore di uno o più profili utenti da assegnare ai propri figli. Fatta questa operazione, partendo dal Pannello di controllo di Windows Vista, è poi possibile personalizzare gli orari di connessione alla rete, i tipi di giochi eseguibili sul pc a seconda dell'età consigliata, i tipi di siti vietati e persino se è possibile installare o meno nuovi programmi sul computer. Una personalizzazione molto ampia, adattabile a ogni tipo di esigenza, che non si ritrova invece in Windows Xp, che permette di creare dei profili utenti impossibilitati a installare nuovi programmi o a modificare le impostazioni del pc ma non permette di controllare la navigazione su internet. Per ottenere questo scopo è necessario installare appositi programmi,

come Internet security suite di McAfee o Norton internet security di Symantec, che aggiungono alle protezioni contro i virus e gli altri attacchi informatici anche le funzioni di parental control, ovvero strumenti per impedire la navigazione su siti inopportuni e intercettare tentativi di comunicazione sospetti attraverso chat e posta elettronica.

Anche in questo caso è necessario che il genitore imposti una password di accesso alle impostazioni del sistema che non sia facile da indovinare per i ragazzi, spesso molto abili nell'uso della tecnologia e sempre più smaliziati nel reperimento delle informazioni. Molto utile, anche se solamente per limitare il numero di ore complessive passate dai ragazzi a navigare in rete, la possibilità di impostare i periodi di connessione a internet direttamente sul router o sul modem Adsl, offerta dai modelli più sofisticati come il Fritz! BoxFon di Avm o l'ultima serie di router di Linksys e Netlink.



Il box di Playstation 3, ultima versione del videogioco della Sony. Sotto una videata di Windows Vista, l'ultima versione del programma della Microsoft e, accanto, il box del videogioco lanciato da Microsoft per fare concorrenza a Sony. Nella pagina accanto un telefonino Sony con MP3



### Telefonino, il lato oscuro del multimedia

Più difficile, invece, assicurarsi che immagini sconvolgenti raggiungano i ragazzi attraverso il telefono cellulare. La stragrande maggioranza dei telefonini, infatti, può ormai ricevere e spedire gli mms, ovvero i messaggi multimediali, attraverso i quali è quindi possibile scambiare immagini di ogni tipo e persino brevi filmati. Tutto questo senza contare che, tramite la tecnologia senza fili Bluetooth, è possibile ottenere lo stesso scopo senza lasciare tracce del mittente e senza neanche dover pagare la tariffa di invio al gestore di telefonia mobile, tema al quale i ragazzi sono spesso sensibili. L'unico modo per impedire questo potenziale pericolo, spesso non percorribile praticamente per le implicazioni che comporta anche sul rapporto di fiducia, consiste nel dotare i ragazzi di modelli privi di funzionalità multimediali. Più efficace invece, anche se rivolta ai più giovani, la proposta di Vodafone, che ha messo a punto uno speciale telefono, il Primofonino, non solo privo di funzionalità multimediali, ma anche capace di filtrare chiamate e messaggi in uscita e in entrata ai soli numeri impostati dai genitori. Una limitazione compensata però dalla simpatia dell'apparecchio, realizzato in collaborazione con Walt Disney e dotato di icone e suonerie dei personaggi più amati dai bambini.



# Vigilate, vigilate, vigilate!

## L'ultimo messaggio di Chessa

*Ad Antonio verrà dedicato un circolo culturale per contribuire a sviluppare un dibattito libero e democratico all'interno di Fabi partendo dalle sue idee*

**di Giuseppe Taddia**

*Segretario Coordinatore del SAB di Rimini*

**"N**el lasciarVi, visto il mio impegno al totale silenzio Vi dico: vigilate.....vigilate..... vigilate sempre. La F.A.B.I. è un patrimonio troppo grande per rischiare che vada perso. Vi saluto tutti con affetto, lieto di aver fatto parte di questa Organizzazione e di averVi conosciuto". Questo l'ultimo messaggio di Antonio Chessa prima di lasciarci per sempre.

Al momento della sua prima pubblicazione pochi hanno compreso il suo valore, che ora tuona nelle coscienze di tutti con una forza quasi profetica, una forza che può derivare solo da chi è pervaso da gran saldezza morale.

Anche se non molto conosciuto, Antonio dev'essere considerato per tutti un esempio da seguire, infatti, nelle circostanze in cui abbiamo avuto l'occasione d'incontrarlo, ha sempre dimostrato la sua natura di persona onesta, disinteressata, sensibile ai valori del sindacato ed attenta alle esigenze della FABI.

La sua capacità di manifestare sempre il suo parere, anche critico, contrapponendosi alle comode posizioni di chi non intende mettersi in conflitto con "coloro che contano", è la prova del suo spirito libero, che rispondeva solo alla sua coscienza e non ai condizionamenti del potere, fuori

e dentro il sindacato.

Dobbiamo dare atto a quell'uomo schivo, tenace come lo sanno essere solo i sardi, di aver sempre applicato nei fatti e nei comportamenti concreti le regole del vivere democratico.

La sua libertà, infatti, non sconfinava mai nell'anarchia o nell'individualismo.

Per questo, Antonio, nelle sedi ufficiali, si asteneva sempre dall'esternare le proprie posizioni personali, rappresentando e sostenendo costantemente e correttamente il pensiero dell'Organizzazione.

"Beh, niente di straordinario" – diranno in molti – "è così che si deve fare sempre, soprattutto se si milita in un'organizzazione, il cui nome – sindacato – significa stare insieme per la giustizia".

Forse hanno ragione a pensarla così. Tuttavia, l'esperienza politica sul campo ci porta all'amara conclusione che non sempre i Valori sono praticati e che le logiche di potere spesso hanno il sopravvento sulla morale e sulla deontologia.

Ammetterlo, non è un segno di debolezza, ma di forza.

E la presa di coscienza di certe storture è la base di partenza per un ritorno alle origini, per una "rifondazione morale" della nostra organizzazione.

Insomma, per un esame di coscienza collettivo e individuale da cui la FABI trarrà nuova forza e nuovo entusiasmo per mettersi ancora di più al servizio dei lavoratori, degli altri, degli ultimi della società.

Proprio per questo e nell'intento di onora-



*Antonio Chessa. La sua libertà di pensiero non ha mai sconfinato nell'anarchia o nell'individualismo*

re, con un atto concreto, la memoria del caro Antonio, raccogliendo la sua raccomandazione di "vigilare sempre" su questa nostra FABI, con alcuni amici sparsi un po' in ogni regione, abbiamo deciso di costituire il Circolo culturale "Antonio Chessa".

Non vogliamo metterci in contrapposizione o in competizione con le strutture istituzionali della FABI, anzi! Vogliamo semplicemente contribuire a sviluppare un dibattito interno libero ed indipendente, che dia voce a tutti, ma soprattutto alle realtà minori, ai sindacalisti "di base, a coloro che stentano a farsi sentire ed ascoltare nei consessi ufficiali.

Siamo in molti a ritenere che uno spazio di libero confronto, di partecipazione attiva alla vita sociale e culturale della FABI, in cui tutti possano realizzare le loro aspirazioni di contribuire disinteressatamente all'elaborazione della proposta politica e sindacale della nostra organizzazione, realizzi proprio le ragioni di quello stare insieme per la giustizia, come ci ha insegnato col suo esempio Antonio Chessa.

### Maria Antonietta Soggiu ricorda l'amico Antonio

#### "Era un grande uomo"

In una società in cui tutto è apparenza e le sfide che vale la pena di affrontare sono solo quelle che ti danno visibilità, potere e denaro, per fortuna c'è chi, a dispetto di tutto, imposta il suo essere su valori che non puntano al potere, perché il potere è effimero; non garantiscono ricchezza, se non di animo; non offrono visibilità se non in coloro che capiscono e condividono ideali che danno senso alla vita.

Sono quelle persone che, con coerenza e sulla loro pelle, testimoniano che il volto pulito ed umano di questa società non è offuscato e non è tramontato.

Antonio era una di queste. Era uno che seguiva il cuore, usando la testa.

Era uno che non si tirava indietro e non cedeva il passo, se si trattava di spendere il suo nome e la sua faccia per proteggere un indifeso, per portare avanti le sue idee e le sue proposte, che traevano linfa dai Valori di sempre e dalla sua vocazione per il sindacato, cioè per il servizio agli altri. Insomma, era un grande uomo.



# Qual'è la migliore azienda per qualità del lavoro

Nel 2006, Barilla balza dall'ottavo al primo posto della classifica di People Value, mentre Ferrari si attese seconda, seguita da Telecom

Secondo la società *People Value* che conduce annualmente questa inchiesta, nell'anno 2006 l'azienda più ambita è stata la Barilla, seguita a ruota dalla Ferrari e da Telecom Italia.

“La Best 100 è un indice che ha l'obiettivo di valutare di anno in anno come muta e si evolve la percezione delle aziende da parte di studenti e professional, attraverso l'analisi degli aspetti che influiscono maggiormente nella scelta dell'azienda nella quale lavorare. È uno studio che non si limita a stilare un semplice posizionamento delle prime cento aziende maggiormente ammirate nel mercato del lavoro, ma che cerca di analizzare le cause e le motivazioni che determinano quella percezione e quel risultato agli occhi dei lavoratori”.

Nella speciale classifica non mancano le multinazionali estere, in particolare americane: tra le prime dieci aziende più ambite, spic-

cano peraltro ben 6 realtà nazionali. La prima straniera è Microsoft al quinto posto, le realtà estere si dividono equamente le restanti posizioni. Sicuramente, la dimensione è uno degli elementi più importanti nelle caratteristiche delle aziende più ambite, così come la relativa sicurezza del posto di lavoro.

In calo rispetto al 2005 le realtà bancarie, che vedono la prima presenza solamente al 15° posto e solamente 3 banche (le prime tre italiane per dimensione nel 2006, Intesa, Unicredit e SanPaolo) tra le prime 50 posizioni. Probabilmente, l'ulteriore accelerazione nell'integrazione del settore bancario con relativa produzione di esuberanti non ha favorito tale trend nel 2006. In recupero – inaspettatamente – Fiat e Ferrovie, anche grazie ai forti piani di ristrutturazione e risanamento adottati negli ultimi anni, che hanno portato ad un miglioramento dell'immagine di queste due grandi realtà nazionali.

## Le prime 50 secondo *People Value*

Rank 2006	Rank 2005	Azienda
1	8	Barilla
2	2	Ferrari
3	1	Telecom Italia
4	9	Eni
5	5	Microsoft
6	3	Vodafone
7	10	Procter & Gamble
8	4	Mediaset
9	6	Enel
10	12	Accenture
11	14	Fiat
12	7	IBM
13	20	Ferrero
14	35	Armani
15	13	Intesa
16	15	Unicredit
17	18	Bmw
18	23	L'Oreal
19	17	Poste Italiane
20	33	Nestlé
21	11	HP
22	78	GE
23	24	Unilever
24	26	Pirelli
25	21	Diesel
26	66	Ferrovie dello Stato
27	70	Pfizer
28	19	Rai
29	64	Bulgari
30	16	Siemens
31	86	McKinsey & Co.
32	82	Gucci
33	55	Ikea
34	-	Google
35	25	Nokia
36	38	Coca Cola
37	31	San Paolo IMI
38	44	Bayer
39	40	Fater
40	-	Luxottica
41	-	Sky
42	53	Johnson & Johnson
43	-	Sony
44	-	Prada
45	39	Ducati
46	56	Nike
47	27	Alenia
48	36	Benetton
49	37	Technogym
50	29	Mondadori

## Europa: firmata la dichiarazione di Berlino

La dichiarazione di Berlino adottata il 25 marzo ribadisce i valori condivisi, come il rispetto della persona, la tolleranza, la solidarietà e la parità di diritti. Sottolinea, inoltre, il ruolo del mercato comune e dell'euro come elementi che consentono all'Unione di stabilire legami economici e di rimanere competitiva nel contesto della globalizzazione.

“L'Unione europea ci consente di realizzare i nostri ideali comuni”, si legge nella dichiarazione di Berlino firmata dai leader riuniti nella capitale tedesca per il 50° anniversario del Trattato di Roma. La dichiarazione presenta una visione per l'UE, che ne riafferma i valori comuni e definisce le ambizioni per il futuro. Il modello europeo “coniuga successo economico e responsabilità sociale” – sostiene la dichiarazione – e si oppone alle guerre e alle divisioni che hanno preceduto la costruzione europea attraverso la stabilità e la crescita economica di cui beneficiano oggi i suoi cittadini.

Il presidente della Commissione Barroso ha sottolineato i risultati conseguiti dall'Europa negli ultimi 50 anni: “Pace, libertà e prosperità sono conquiste che vanno ben oltre le speranze dei più ottimisti tra i padri fondatori dell'Europa”.

Ma non c'è spazio per l'autocompiacimento: l'Unione deve continuare ad evolvere in linea con i tempi, rinnovando costantemente la sua fisionomia politica. “Restare fermi significa arretrare”, ha dichiarato il cancelliere tedesco Angela Merkel.

Sulla spinosa questione di una Costituzione per l'Europa, la dichiarazione è rimasta prudente: “[...] siamo uniti nell'obiettivo di dare all'Unione europea entro le elezioni del Parlamento europeo del 2009 una base comune rinnovata”, si legge nel documento. “È unendo le nostre forze che noi europei siamo in grado di superare le grandi sfide che ci attendono e possiamo guardare con fiducia ai prossimi anniversari”, è stato il commento di Angela Merkel.

## LIBERALIZZAZIONI

### Delusione per i lavoratori a reddito fisso

Le liberalizzazioni portano dei vantaggi di natura economica. Ma questi vantaggi fiscali, stimati per circa mille euro l'anno, sono reali o fittizi?

Sebbene alcune associazioni di consumatori abbiano considerato positivamente l'immissione di farmaci da banco venduti nei supermarket, tariffe professionali senza minimi prestabiliti e indennizzo diretto per gli incidenti stradali, non hanno tenuto conto di quanto sta accadendo in altri importanti settori. Noi vediamo molte zone d'ombra, dove la crescita inflazionistica non sembra rallentare e, anzi, indebolisce ulteriormente il potere d'acquisto dei consumatori a reddito fisso. Acqua, rifiuti, gas, ferrovie, autostrade: nessuno di questi campi ha riscontrato una diminuzione dei prezzi. Per di più, sono previsti ingenti aumenti per le ferrovie, ad esempio, di cui si stima una variazione del 10%, da sommare all'ulteriore rincaro del 10% già applicato sulle tariffe. Per luce e gas, la riduzione è illusoria, in quanto tre anni fa c'era stato un aumento e il risparmio annuo stimato è di appena 2 euro a famiglia circa! Le tariffe del ritiro e trattamento rifiuti e quelle dell'acqua saliranno, nel corso dell'anno, mediamente del 10%, con punte del 15% e oltre per le grandi città. Per le banche, infine, è prevista l'abolizione dei costi di chiusura dei conti correnti e l'eliminazione di penali sul massimo scoperto, che non porterà molti vantaggi economici, se non a chi già ne ha molti. Ottimismo annesso dal fumo delle promesse, che non intende dissolversi, almeno per il momento.

## Domanda

Lavoro in banca da molti anni e da qualche tempo – con “sudati” sacrifici – ho raggiunto la qualifica di quadro, venendo così riconosciuto dall'azienda il ruolo da me ricoperto di preposto a Filiale; a seguito di un'indagine ispettiva, che ha rilevato alcune anomalie organizzative e una scarsa efficienza nella gestione del personale (...), sono stato trasferito ad un'altra Filiale (oltretutto di dimensioni minori – come addetti – rispetto a quella di cui mi sono occupato per circa un anno). Vorrei sapere se tale provvedimento è legittimo e, qualora non lo fosse, se posso contestarlo.

Lettera firmata

## Risposta

È bene premettere che la disciplina legale del trasferimento prevede espressamente che lo stesso debba avvenire per comprovate esigenze tecniche, produttive ed organizzative (art. 2103 c.c.). A queste deve pertanto riferirsi il datore di lavoro nel decidere e nel comunicare il provvedimento al lavoratore. Nel caso di specie, a quanto pare di capire, il trasferimento è avvenuto a seguito di rilevate anomalie organizzative e di una (supposta) scarsa efficienza del dipendente nella gestione del personale. Il provvedimento, dunque, parrebbe di natura disciplinare e, dunque, attuato in contrasto con la disciplina di legge, che prevede che i provvedimenti disciplinari non possano determinare mutamenti definitivi del rapporto di lavoro e, comunque, che gli stessi debbano essere attuati in conformità con la procedura di cui all'art. 7 St. Lav., dando così modo al lavoratore di giustificarsi. Si segnala, al riguardo, che la Suprema Corte (Cass. 23 febbraio 2007, n. 4265) ha tuttavia

# Trasferito e declassato: ma quali sono i miei diritti?

*Dipende se il provvedimento ha natura disciplinare*

di Sofia Ceconi

Consulente legale Fabi nazionale



affermato che c.d. trasferimento per “incompatibilità aziendale” (come potrebbe essere ritenuto il provvedimento in esame) non rappresenta di per sé una sanzione disciplinare, affermando che lo stesso trova “... la sua ragione nello stato di disorganizzazione e disfunzione dell'unità produttiva”, potendo in tal modo essere “... ricondotto alle esigenze tecniche, organizzative e produttive, di cui all'art. 2103 cod. civ., piuttosto che, sia pure tipicamente, a ragioni punitive e disciplinari”. In questo caso, secondo la sentenza citata, il controllo giurisdizionale sulle comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive deve essere diretto ad accertare se vi sia corrispondenza tra il provvedimento datoriale e

misure disciplinari, l'azienda può comunque valutare il comportamento del dipendente come inadeguato rispetto alle funzioni assegnate, decidendo una variazione delle stesse. La questione è tuttavia dibattuta in giurisprudenza e non mancano pronunce che riconducono la fattispecie dell'incompatibilità ambientale/aziendale nell'alveo dei provvedimenti disciplinari (v. per esempio P. Pisa,



## Fac simile richiesta pareri legali

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

Data .....

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

Allega copia della normativa convenzionale di riferimento.

Firma del lavoratore

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

Firma del lavoratore

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

le finalità tipiche dell'impresa, essendo sufficiente che il trasferimento concreti una tra le scelte ragionevoli che il datore di lavoro “... possa adottare sul piano tecnico, organizzativo o produttivo.” In sostanza – seppure in base alla discutibile sentenza sopra citata – in assenza di colpe specifiche (i.e. inadempimenti) del lavoratore non sanzionabili con

9290), potendo essere meglio valutata, a seguito della risposta aziendale, l'impugnabilità o meno del provvedimento. Resta infine da vedere se la modifica del luogo di lavoro non determini anche un demansionamento; su questo però non è possibile fornire risposta, non conoscendo esattamente l'inquadramento posseduto dal lavoratore.

08-05-1991, in Nuovo dir., 1992, 365) e quelle che, in questo caso, escludono la possibilità di attuare il trasferimento disciplinare laddove non sia espressamente previsto dalla contrattazione collettiva (Cass., sez. lav., 28-09-1995, n. 10252). A fronte di un così variegato panorama giurisprudenziale si suggerisce al lavoratore di chiedere formalmente i motivi del provvedimento (su cui v. Cass., sez. lav., 15-05-2004, n.

## Novità giurisprudenziali

## Trasferimenti: quanto contano le condizioni personali e familiari

La sentenza in epigrafe si segnala per l'importante principio di diritto ivi enunciato, che riguarda l'integrazione delle condizioni legittimanti il trasferimento del lavoratore con causali di origine contrattuale (esistenza di ragioni personali o familiari), causali che, nella specie, si presentano con caratteristiche in tutto e per tutto simili a quelle del contratto collettivo del credito.

In breve i fatti. Un dipendente di una società di assicurazioni, essendo stato trasferito dall'azienda e ritenendo il trasferimento in questione illegittimo, si rivolge al giudice del lavoro chiedendo l'annullamento del medesimo, sostenendo che l'azienda, in violazione dell'art. 60 del ccnl, gli aveva negato la possibilità di esporre le ragioni personali e familiari di particolare gravità

ostative al trasferimento. Il ricorso del lavoratore viene rigettato in primo grado, ma accolto nei successivi gradi di giudizio con conseguente annullamento del provvedimento. Viene infatti riconosciuto che, in base all'art. 60 del ccnl, che testualmente prevede, ai fini dell'adozione di un provvedimento di trasferimento, che “l'impresa terrà conto di situazioni oggettive di particolare

gravità del lavoratore/trice”, l'azienda fosse tenuta a richiedere al lavoratore, prima di decidere sul trasferimento dello stesso, se sussistevano ragioni personali o familiari che si frapponessero al cambiamento del luogo di lavoro. La contraria interpretazione suggerita dalla società ricorrente, secondo la quale la norma citata farebbe riferimento unicamente alle situazioni familiari e personali

a conoscenza dell'azienda, renderebbe infatti l'applicazione della norma affidata alla casuale conoscenza, da parte dell'azienda, di situazioni familiari e personali del lavoratore, non sarebbe conforme alla ratio garantistica della norma in questione. In conclusione, dunque, in presenza di norme collettive – come, ad esempio, v. pure l'art. 102 ccnl ABI – che impongono all'azienda di tenere conto di situazioni personali e familiari del lavoratore, il datore di lavoro ha l'obbligo di interpellare il dipendente sulla sussistenza di eventuali situazioni ostative al trasferimento prima di comunicare il provvedimento; una diversa interpretazione sarebbe – anche in base alla giurisprudenza in commento



– contraria ai principi di ermeneutica contrattuale, in quanto priverebbe di efficacia la disposizione convenzionale di carattere migliorativo rispetto alla disciplina di legge (art. 2103 c.c.).

## La sentenza

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

In tema di trasferimento del dipendente, le disposizioni collettive possono integrare la disciplina dell'art. 2103 c.c. (avente riguardo soltanto alle ragioni tecniche, organizzative e produttive) attribuendo rilievo anche alle esigenze di ordine personale e familiare del lavoratore; per cui il datore di lavoro, pena la nullità del provvedimento, è obbligato a consentire al dipendente di esporre, prima di attuare il trasferimento, le eventuali ragioni ostative.

# Povero lavoratore: l'Italia è maglia nera degli stipendi europei

*Dal 2000 al 2005, l'inflazione ha spinto il potere d'acquisto nella penisola al di sotto di quello della Grecia, e appena sopra al Portogallo*

Secondo il recente studio dell'Eurispes, gli stipendi in Italia sono tra i più bassi in Europa, e in termini di potere d'acquisto addirittura inferiori a quelli della Grecia e superiori, in Europa, solo a quelli del Portogallo. La ricerca intitolata "Povero lavoratore", rileva come l'inflazione abbia prosciugato stipendi e salari nel periodo 2000-2005. I salari lordi, in effetti, ossia quelli percepiti dal lavoratore dipendente ed inclusivi dei contributi sociali a suo carico, nonché dell'imposta sul reddito, hanno mostrato nel nostro paese una dinamica poco pronunciata, come viene evidenziato dal confronto con gli altri paesi europei. Laddove la crescita media del salario comunitario è stata del 18%, in Italia i lavoratori dell'industria e dei servizi (con esclusione della Pubblica amministrazione) hanno visto la loro busta paga crescere solo del 13,7%.

L'inflazione ha giocato un ruolo non trascurabile nel deprimere i salari dei nostri lavoratori in termini di potere d'acquisto: essa, infatti, negli ultimi quattro anni, e cioè dal 2002, ha avuto un andamento decisamente superiore alla crescita dei salari lordi calcolati in euro, riducendo ulteriormente il valore reale dei salari netti in termini di potere d'acquisto.

L'effetto congiunto dell'erosione del potere d'acquisto causata dall'inflazione, dell'elevato peso del cuneo fiscale e della contenuta dinamica salariale spiega perché, pur essendo il costo del lavoro nel nostro paese

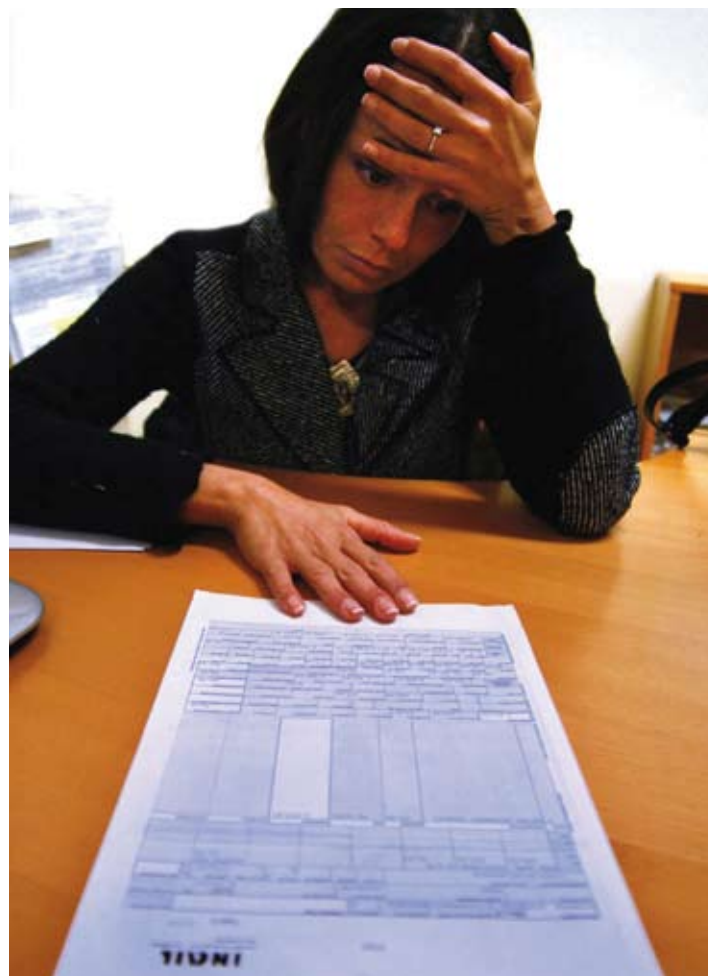
ben più alto che in Spagna e Grecia e di poco inferiore a quello britannico, il reddito che resta al lavoratore (salario netto a parità di potere d'acquisto) sia sceso nel 2006 al di sotto di quello degli spagnoli e dei greci e a poco più della metà (57%) di quello del lavoratore del Regno Unito.

Ma, da un punto di vista della competitività – sottolinea l'istituto diretto da Gian Maria Fara – la modesta dinamica salariale, se confrontata con quella dei nostri partner europei, ci assicura un discreto vantaggio in termini di costi.

In Italia il costo medio in euro per ora di lavoro, calcolato sui dati forniti dallo Yearbook dell'Eurostat, è inferiore a quello di tutti i paesi europei, ad eccezione della Spagna, della Grecia e del Portogallo, che è anche il paese dove i costi del lavoro sono minimi (9,5 euro all'ora) mentre Danimarca e Svezia fanno registrare i valori massimi (30,7 e 30,4 euro per ora rispettivamente).

Inoltre, osserva l'Istituto di largo Arenula, la posizione del nostro lavoratore rispetto ai suoi omologhi d'oltralpe è peggiorata nel corso degli anni a causa degli oneri. Ad incidere, però, è anche il cuneo fiscale che, se confrontato con quello degli altri stati europei, appare particolarmente gravoso nel nostro paese.

E il "netto" in busta del lavoratore è fra i più gravosi, tanto più punitivo in quanto la base di partenza, ossia il salario lordo, è molto al di sotto della media europea e poco più della metà di quello dei tedeschi, degli inglesi e dei danesi. L'Italia, infine, nell'ambito



dell'imposizione sul lavoro, attua una moderata politica "familiare". Infatti, il cuneo che si inserisce fra il costo complessivo del lavoro e il salario netto in busta è del 9% inferiore per il lavoratore con tre persone a carico, rispetto a quello senza carichi familiari.

# L'Europa degli incentivi: come funziona il sistema irlandese

*Una delegazione della Fabi ha incontrato a Dublino il sindacato Iboa nell'ambito del progetto che si propone uno studio comparato sulla politica delle multinazionali*

di Paola Cogli

L'appuntamento conclusivo del Progetto Incentive, promosso dall'Autorità Nazionale Italiana Leonardo Da Vinci, si è svolto a Dublino ed ha visto la collaborazione della FABI con il Sindacato Irlandese IBOA nelle persone di Larry Broderick, Segretario Generale, e dei suoi collaboratori Marian Georghegan, Billy Barret e Tommy Kenedy, Segretario Onorario. La Federazione Autonoma Bancari Italia-

ni è stata rappresentata dal Dipartimento Internazionale e Progetti con la presenza di Franco Savi e Leonardo Comucci, dal Dipartimento Formazione con Marco Muratore, dal Coordinamento Donne con Cristiana De Pasquali, dal Coordinamento Giovani con Paola Cogli oltre che Franco Di Russo.

Il progetto si pone come obiettivo lo studio comparato in seno ai paesi membri della Comunità europea dell'evolversi della materia delle incentivazioni salariali nelle multinazionali. Tema, questo, che modifica radicalmente il sistema retributivo dei lavoratori dipendenti e che tende a spostare quote sempre più importanti di salario fisso verso forme di retribuzione variabile, sottraendone in molti casi la contrattazione alle rappresentanze dei lavoratori.

La disanima del tema oggetto di confronto si è resa possibile grazie alla collaborazione fattiva di sindacati riconosciuti per competenza e credibilità, che quotidianamente affrontano la trattativa nelle aziende per monitorare e promuovere la causa dei lavoratori in materia salariale e per una qualità della vita negli ambienti di lavoro all'altezza di un elevato standard europeo.

IBOA, fondato nel 1917, conta attualmente 21.000 membri nella Repubblica Irlandese, Irlanda del Nord e Gran Bretagna, con un attivo di circa 1.000 quadri sindacali. Dal 1980 intrattiene stabili relazioni industriali con tutte le banche operanti sul territorio. Le trattative si svolgono banca per banca. In caso di controversie, ci si riferisce ad un'apposita Commissione per le Relazioni del Lavoro.

Diversa è, invece, la situazione in Gran Bretagna, dove non solo non esiste una commissione ufficiale incaricata di mediare le posizioni, ma anzi si rischia il licenziamento in assenza di performance.

Tra le campagne intraprese da IBOA ricordiamo, oltre alla questione salariale, le pensioni, le norme in materia di salute e sicurezza, oltre alla questione degli scandali, che ha visto investiti i tre quarti delle industrie bancarie irlandesi, inquisite per irregolarità, e a seguito dei quali si è persa gran parte della fiducia da parte degli stakeholders clienti nei confronti degli istituti di credito, per i quali sembra essere comunque prioritaria la collocazione di prodotti che garantiscano alti livelli di redditività rispetto

alla soddisfazione della clientela.

In merito è importante inoltre evidenziare come la responsabilità sociale venga spesso attribuita al dipendente.

Relativamente alla questione salariale, IBOA tratta nello specifico l'incremento dei parametri legati ad automatismi contrattuali ed alla performance, anche per le figure dei quadri direttivi e del management tutto.

Il salario fisso pro capite prevede un incremento medio del 4,5% annuo, al quale va a sommarsi quanto percepito sotto forma di salario variabile.

Un dato che va evidenziato è che circa la metà delle aziende adotta una strategia salariale incentivante, ma di queste solo il 18% ne ha stabilito formalmente le norme di accesso in un documento ufficiale.

Esiste, comunque, un impianto di relazioni contrattuali portate avanti di concerto con le rappresentanze dei lavoratori, che prevede la ricerca di strategie di comunicazione per addivenire ad un percorso condiviso in materia di sentieri di carriera e di priorità di business.

Si parte dal concetto fondamentale secondo cui, in base al Career Framework, le aziende vagliano i migliori prodotti, le migliori relazioni, i migliori servizi, e per farlo necessitano dell'impiego delle migliori risorse umane. In questo ambito si innesca il meccanismo del salario incentivante.

Per quanto riguarda il personale interessato, raramente si assiste ad un coinvolgimento di ampia portata (7.500 risorse, che corrispondono a circa il 17% del personale attivo), mentre più spesso il sistema di incentivazione riguarda le alte professionalità (44%).

Dall'analisi della situazione irlandese relativa alla distribuzione del salario variabile, emerge che spesso le aziende utilizzano un sistema multicanale di strategie attuabili, che vanno dal bonus legato ad una performance individuale ad una valutazione basata sulla scheda comportamentale del dipendente, fino ad arrivare ad un salario di pura incentivazione. Sono altresì presenti, non in alternativa ma in aggiunta, incentivi di squadra ispirati ad una scheda obiettivi aziendale.

Dunque, gli incentivi erogati appartengono a due categorie distinte: salario variabile oppure bonus.

Il salario variabile può essere erogato in re-



*I membri della delegazione irlandese dell'Iboa, Larry Broderick, segretario generale, e suoi collaboratori Marian Georghegan, Billy Barret e Tommy Kenedy, segretario onorario, che hanno incontrato la delegazione della Fabi. Sotto, la sede del sindacato irlandese a Dublino*





lazione alla carriera (conoscenze, capacità, comportamento), o in relazione alla performance (valutazioni, ritorni per l'azienda in termini reddituali).

La paga base è incrementata dal salario variabile in range differenti a seconda che si detenga un'esperienza nel settore bassa, media oppure alta. Non è prevista la decurtazione di quanto erogato come miglioramento nell'anno successivo all'erogazione, anche in assenza di raggiungimento degli obiettivi. Diventa, dunque, un aumento salariale permanente a tutti gli effetti.

Diverso è invece il bonus, che rappresenta di fatto la vera novità. Nasce in altri settori ed infine approda nelle banche. Viene erogato su performance di business e la somma erogata è in relazione alla performance raggiunta. Il bonus non è consolidato, ed è pertanto erogato solo nell'anno in cui viene raggiunto il budget. Non è prevista una trattativa sindacale codificata per quanto attiene il salario incentivante, bensì una trattativa individuale mirata con i singoli dipendenti.

Si evince, dunque, una situazione che per certi aspetti richiama quanto accade in Italia, mentre per altri presenta differenze sostanziali, legate principalmente al carattere di non transitorietà espresso dal salario variabile.

Indubbiamente, le due nazioni messe a confronto si differenziano notevolmente per andamento dei mercati, per distribuzione del reddito, per incremento del PIL, per cultura e per elementi storici che ne acquisiscono ulteriormente le diversità.

Quando si parla di Irlanda, ci si riferisce alla Repubblica Irlandese, sita nel sud del territorio insulare, resosi indipendente dalla Gran Bretagna nel 1922. Il sistema industriale del paese rispecchia il sistema industriale del Regno Unito, con un forte confronto tra sindacato ed associazioni datoriali (nel settore credito, IBEC è il corrispettivo della nostra ABI), cresciuto dopo il governo Thatcher, che sostanzialmente poneva dei freni alla contrattazione sindacale.

L'evoluzione della contrattazione è pas-

sata dai cosiddetti Contratti Locali del 1920-1940, ai Contratti Centrali degli anni 1946-1970, per poi approdare ai Contratti Collettivi ed al confronto all'interno della triangolazione lavoratori-aziende-sindacati.

Nel 1987 si arriva al primo Programma Nazionale di Contrattazione con i differenti partner sociali, che ha portato alla stesura di un documento ufficiale sul "Programma Economico in vigore sino al 2016", che regola i rapporti politico-economici del paese.

All'interno delle relazioni sindacali agiscono differenti elementi, fra cui di primaria importanza è la partnership sociale riconosciuta ai sindacati, che rappresenta di fatto l'elemento chiave della trattazione sindacale e che in Italia non è prevista.

Dato piuttosto singolare è che uno studio recente (LIFT Project Research, May 2006) ha evidenziato che in Irlanda i sindacati sono l'unica istituzione verso cui è aumentata la fiducia dei cittadini negli ultimi 20 anni, a fronte di un calo di fiducia complessivo verso istituzioni come la Gardai (corpo di polizia), il sistema giudiziario e la Chiesa.

È importante, inoltre, segnalare in Irlanda la presenza della Commissione Relazioni sul Lavoro, che prevede al suo interno un Comitato di Conciliazione ed una Commissione dei Diritti.

Le decisioni della Commissione dei Diritti, che valuta le istanze dei lavoratori, non sono obbligatoriamente accolte dalle aziende, ma in presenza di Contrattazione Nazionale ed Integrativa e con parere favorevole della Commissione, il sindacato ha titolo a perseguire ufficialmente la causa a sostegno dei rappresentati.

Si evidenzia dunque un'ulteriore differenza con l'Italia, dove una simile commissione non è operante e dove le istanze di Diritto del Lavoro vengono gestite in prima battuta dal sindacato, fino al ricorso in giudizio.

Tra le sfide prioritarie che il sindacato è chiamato quotidianamente ad affrontare ricordiamo, oltre alla contrattazione in ca-



tegoria, la responsabilità sociale delle imprese, la salute e sicurezza sul lavoro, l'outsourcing, le divisionalizzazioni, il rispetto del rapporto costo/income.

Per tutto ciò che attiene la distribuzione del salario incentivante, al fine di monitorare il fenomeno dilagante delle pressioni commerciali, occorre costruire un sistema di regole chiare e forti per la compliance (corsi, training...), ed un serio livello di coinvolgimento e di comunicazione con le rappresentanze dei lavoratori. Una sfida che la FABI si dichiara pronta ad affrontare, con il supporto e l'interscambio di informazioni con il sindacato europeo.

*Alcune cartoline da  
Dublino, capitale  
dell'Irlanda-*



# La normativa fiscale dei prestiti ai dipendenti

*Il risparmio finanziato dal datore di lavoro, attraverso mutui o scoperto di conto, viene considerato dal fisco retribuzione in natura e quindi assoggettato a tassazione*

**di Leonardo Comucci**

Esperto fiscale

**D**esidero chiederVi un parere circa una ritenuta applicata sulla busta paga di gennaio. In sostanza, la banca ha considerato base imponibile in qualità di benefits aziendali i tassi applicati sul mutuo ipotecario casa e sul fido di conto corrente inferiori durante quasi tutto il 2006 al parametro al 31/12/2006 (3,50%). Ritengo che si tratti di un errore, in quanto sia sul mutuo che sul fido io pago costantemente il T.U.R. con la decorrenza pari alla variazione dello stesso. Dal momento che nell'anno 2006 è aumentato cinque volte, passando dal 2,25% al 3,50%, non vedo perché debba essere preso in considerazione solamente il valore al 31/12/2006 generando per forza una base imponibile. Non sto a chiedere cosa sarebbe successo se fosse successo il contrario (immagino che nulla sarebbe stato restituito se ad inizio anno pagavo il 3,50% ed il parametro a fine anno fosse stato al 2,50%)... Rimango comunque del parere che la cosa

vada chiarita in sede governativa, in quanto ciò mi sembra del tutto iniquo.

(lettera firmata)

Il quesito è utile per fare un po' di chiarezza sulla normativa fiscale legata ai prestiti e mutui ai dipendenti concessi dal proprio datore di lavoro. Ovviamente, tra le motivazioni prevalenti che spingono il lavoratore a rivolgersi al proprio datore di lavoro per la concessione di un prestito in alternativa alla normale linea di credito attivabile presso un qualsiasi istituto di credito, figurano la possibilità di fruire di condizioni più vantaggiose rispetto a quelle applicate dal mercato. In tale situazione, il risparmio finanziario che riesce a conseguire il dipendente viene qualificato a tutti gli effetti come retribuzione in "natura" e, conseguentemente, deve essere assoggettato a tassazione secondo le regole previste dal Testo Unico (TUIR). Entrando nello specifico, l'art.51, comma 4 lettera b) del TUIR prevede che, in caso di concessione di prestiti ai dipendenti, il valore normale da assoggettare a tassazione è costituito dal 50% della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di sconto vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi. Va precisato che il Tasso Ufficiale di Sconto (TUS) è stato sostituito dal Tasso Ufficiale di Riferimento (TUR) che ha subito nel solo 2006 ben cinque aumenti, passando dal 2,25% al 3,50%, tasso in vigore dal 13 dicembre 2006 con provvedimento della Banca Centrale Europea del 7 dicembre 2006. Fino al 31 dicembre 1999, la norma faceva sempre riferimento come reddito imponibile al 50% della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di sconto vigente, però, al momento della concessione del prestito (e non al tasso ufficiale di sconto vigente al termine di ciascun anno), e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sullo stesso. Il datore di lavoro dovrà, conseguentemente, tener conto del TUR vigente alla fine del periodo di imposta precedente, effettuando le operazioni di conguaglio di fine anno con il nuovo tasso di riferimento in corso al termine del periodo di imposta. La tassazione che, quindi, opera il sostituto d'imposta durante l'anno è provvisoria, in quanto nel momento dell'effettuazione della trattenuta non è ancora a conoscenza del TUR vigente al termine del periodo d'imposta. Da questo

deriva che in caso di oscillazione di tasso, si determina sempre la necessità di effettuare un conguaglio di fine anno.

Un esempio servirà a comprendere la complicata materia. Ipotizziamo un prestito di 100.000 € contratto a novembre 2005, da restituire in 20 rate mensili con quota capitale da 5.000 € al tasso di interesse dell'1%. Al 31 dicembre 2005 il TUR era pari al 2,25%, mentre al 31 dicembre 2006 il TUR in vigore è pari al 3,50%. Il calcolo del benefit lo ipotizziamo per l'anno 2006. Come prima cosa, quindi, è necessario determinare il benefit per le rate pagate nel 2006 e quindi 2,25% (TUR al 31/12/2005) - 1% (tasso di interesse applicato sul prestito) = 1,25% ovvero con riferimento alla quota capitale rimborsata nel 2006, pari a 5.000 € per 12 mesi = 60.000 €, avremo un importo pari al 50% di (1,25% x 60.000 €) = 50% di 750 € = 375 €. Conseguentemente, quando andremo ad effettuare la determinazione del benefit a fine anno 2006, che mi ritroverò nella busta paga di gennaio 2007, dovrò tener presente il TUR al 31 dicembre 2006 pari al 3,50%. In questo caso, 3,50% - 1% = 2,50% e, quindi, con riferimento alla quota rimborsata nel 2006 sarà il 50% di (2,50% x 60.000 €) = 50% di 1.500 € = 750 €. In sede di conguaglio, pertanto, il sostituto provvederà ad effettuare le trattenute sulla differenza tra 750 € (importo del benefit da assoggettare a tassazione sulla base del TUR al 31 dicembre 2006) e 375 € (importo assoggettato a tassazione mensilmente sulla base del TUR al 31 dicembre 2005) e nel nostro esempio avremo proprio 375 € di conguaglio nella busta paga di gennaio 2007. Tale normativa si applica a tutte le forme di finanziamento comunque erogate dal datore di lavoro, indipendentemente dalla durata e dalla valuta utilizzata. Sono dunque tassabili, ove ricorra il presupposto previsto dalla norma, i prestiti concessi sotto forma di scoperto in conto corrente, mutui ipotecari e cessioni dello stipendio; restano esclusi gli acconti e le anticipazioni delle retribuzioni, in quanto esse rappresentano una modalità di corresponsione della retribuzione stessa e non tecnicamente dei prestiti.

## Dalla stampa

### SCOVARE GLI EVASORI È PIÙ FACILE DI QUANTO SI PENSI

A leggere l'articolo di Alessandro Barbera su La Stampa viene da chiedersi come mai in Italia ci siano ancora così tanti evasori fiscali (di cui molti "totali").

Dubbi a parte, scopriamo che nel mirino degli 007 del fisco ci sono anche "gli esposti in tribunale, la lettura attenta degli annunci economici, di compravendita e affitto delle case. Solo l'anno scorso l'Agenzia delle Entrate ha fatto - con successo - più di ventimila accertamenti immobiliari. Oppure, nel caso delle auto, il controllo alla Motorizzazione di quelle in proprietà, soprattutto quando di lusso e magari intestate a società di San Marino [...].

Ma uno degli strumenti di maggior successo delle Finanze è l'«Attività di analisi e ricerca». Rossella Orlandi, direttore centrale aggiunto accertamento, la definisce «la normale osservazione della realtà che ci circonda. [...] L'anno scorso ad esempio siamo andati in alcuni porti, e abbiamo preso i dati delle barche attraccate, un indice senza dubbio significativo di ricchezza. Una volta risaliti ai proprietari e alle dichiarazioni, l'incrocio dei dati era bell'e fatto. [...] La redditizia attività di accertamento immobiliare - dice la Orlandi - talvolta viene fatta con «azioni di intelligence». È quello che l'anno scorso il nucleo di Roma ha fatto per aggredire il fenomeno degli affitti in nero all'Università mescolando un gruppo di finanzieri fra gli studenti. A rimanere impigliati nella maglia dei controlli sono rimaste gran parte delle agenzie immobiliari e della loro attività. Ai finanzieri è bastato controllare i loro archivi».

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

# Anziani, per evitare cadute seguite i consigli del geriatra

*Bastano semplici accorgimenti, come eliminare gli oggetti che intralciano, posizionare gli scaffali ad altezza d'uomo, fissare maniglie e appigli nella zona bagno*

**di Angela Cassinadri**

*Geriatra*

L'ambiente domestico, in cui l'anziano trascorre gran parte della sua giornata, può rivelarsi un grosso nemico per la sua sicurezza, poiché nasconde pericoli che provocano incidenti di vario tipo. La caduta è l'incidente più frequente non solo per un'instabilità della posizione eretta, legata al processo d'invecchiamento, ma anche per le caratteristiche proprie della persona, come lo stato funzionale, il tipo di scarpe utilizzate, le abitudini di vita, le alterazioni della vista o fattori come le malattie (come l'artrosi).

Qualunque sia la causa, le cadute hanno comunque per l'anziano gravi conseguenze, sia fisiche che psicologiche. In primo luogo, la caduta provoca stress e tale conseguenza psicologica comporta paura di cadere di nuovo, causando nell'anziano insicurezza e quindi una precoce riduzione di autosufficienza. Ma quel che è ancora più importante è che la caduta provoca quasi sempre danni fisici che, nella condizione di fragilità in cui versa l'anziano, contribuiscono ad accelerare il suo declino nelle attività quotidiane, fisiche e sociali.

Nell'uomo e nella donna dopo i settant'an-

ni, le fratture del femore sono le fratture più frequentemente causate da una caduta. Il femore si collega al bacino attraverso la sua parte superiore, costituita dal collo e dalla testa. La regione collo del femore è la più esposta alle fratture, a causa della sua conformazione e del carico del peso corporeo a cui è sottoposta. Durante l'età giovanile e adulta, queste condizioni avverse sono compensate dal buon grado di calcificazione delle ossa. Al contrario, nell'età avanzata, a causa della graduale diminuzione della quantità del tessuto osseo (osteoporosi senile) e dei cambiamenti della sua composizione minerale, la regione del collo femorale risulta considerevolmente indebolita. Come già detto, questo tipo di frattura si verifica spesso a causa di una caduta fortuita, spesso favorita da calzature non adatte, da irregolarità del terreno o ancora da disturbi apparsi improvvisamente, quali un capogiro, un disturbo del ritmo cardiaco, un'alterazione transitoria della circolazione cerebrale o della pressione sanguigna.

Il paziente caduto a terra non riesce a rialzarsi e accusa un forte dolore all'inguine, diffuso verso il ginocchio e lungo la parte anteriore della coscia. In molti casi è possibile sopprimere la presenza della frattura semplicemente osservando la posizione della gamba colpita: essa si presenta girata verso l'esterno, in

modo che il piede tende a toccare il terreno con il suo margine esterno. La gamba, inoltre, appare spesso leggermente più corta di quella sana. La diagnosi della frattura è affidata all'esame radiografico, che permette di individuare l'esatta sede della frattura.

La cura di queste fratture consiste, nella maggior parte dei casi, in un intervento chirurgico. Nonostante l'elevato rischio dovuto all'età spesso avanzata e alle condizioni generali del paziente, l'intervento chirurgico permette di ridurre al minimo il tempo di immobilizzazione a letto, impedendo così la comparsa di complicazioni come piaghe da decubito, disturbi respiratori e circolatori, alterazioni psichiche o infezioni urinarie, che compaiono con grande frequenza nell'anziano costretto a letto e che ne mettono in pericolo la vita stessa.

Per evitare le cadute e, di conseguenza, il rischio di fratture bastano semplici accorgimenti, come eliminare gli oggetti che possono essere d'intralcio (ad esempio: tappeti, fili elettrici o del telefono volanti, ecc.), posizionare gli scaffali ad un'altezza tale da evitare di salire sulle scale, dotare il bagno di maniglie o appigli vicino alla vasca, al water o alla doccia per evitare di scivolare, illuminare gli interruttori della luce e le scale, avere luci di emergenza sempre a portata di mano.

## Sicurezza sul lavoro

# Nuova strategia per l'Europa

Le malattie e gli incidenti legati al mondo del lavoro dovranno essere tagliati del 25% in tutta Europa, nella nuova strategia quinquennale per la Salute e Sicurezza sul lavoro adottata dalla commissione europea il 21 febbraio 2007.

La strategia segue ad una diminuzione del 17% degli incidenti fatali accaduti tra il 2002 ed il 2004 ed una riduzione del 20% degli incidenti che hanno causato assenza dal lavoro per un periodo superiore ai tre giorni lavorativi. Ma i progressi rimangono estremamente disomogenei, considerando le varie nazioni, i settori d'impiego, le compagnie e le categorie di lavoratori.

I cambiamenti in atto nelle tipologie lavorative, e nella vita lavorativa in genere, stanno creando nuovi rischi occupazionali, la cui

incidenza è in aumento in determinate aree lavorative.

Le piccole e medie imprese sono particolarmente esposte a questo rischio, contribuendo per l'82% di tutti gli incidenti sul lavoro ed il 90% del totale degli incidenti fatali. I settori sono quelli delle costruzioni, dell'agricoltura, dei trasporti e della sanità, così come – per quanto riguarda le categorie – sono i giovanissimi, gli immigrati e gli anziani quelli che rischiano maggiormente.

In particolare, sono in aumento le malattie relative al sistema muscolo-scheletrico e quelle determinate da fattori psico-sociali. La nuova strategia europea per il 2007-2012 mira a raggiungere un 25% totale di riduzione degli incidenti sul lavoro nell'Europa

Unita, mettendo in pratica una serie di soluzioni:

- miglioramento dell'attuale legislazione vigente ed incremento delle campagne di informazione;
- definizione ed implementazione delle singole strategie nazionali armonizzate in relazione alla complessiva strategia europea;
- migliore identificazione e riconoscimento dei potenziali nuovi rischi, attraverso una maggiore ricerca, scambio di conoscenze ed applicazione pratica delle risultanze.

**Per maggiori informazioni:**

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/health\\_safety/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/health_safety/index_en.htm)

# Cronache d'alta Maremma



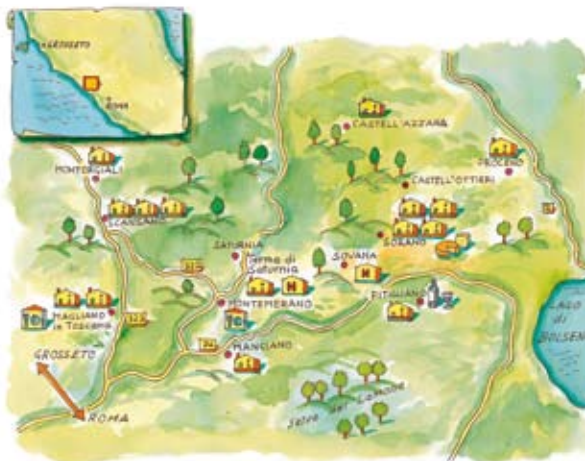
*Dalle terme di Saturnia, l'itinerario tocca Scansano, Pitigliano, Sorano, finché a Montemerano, al ristorante Da Caino di Valeria Puccini, una delle soste più gourmand della regione...*

DI LAURETTA COZ

**A**ntichi casali da ristrutturare, con un panorama che si perde per chilometri su una campagna di dolci colline, prati, vecchi boschi di faggio e tramonti che ipnotizzano. Poi le terme, i vapori sulfurei di Saturnia e le acque calde di Pitigliano e Sorano. Poco lontano, le fitte foreste del Monte Amiata e le quiete rive del Lago di Bolsena. L'itinerario in questa parte della Toscana, l'alta Maremma, parte da Saturnia, dove si può passare una giornata alle terme immergendosi nelle quattro piscine interne ed esterne con acqua sulfurea a 37°; per rigenerare completamente il corpo e rasserenare la mente si può concludere con la fangoterapia. Anche Scansano, la vera patria del Morellino, vino color rubino tendente al granato, merita una tappa, e non solo per il vino. Magliano in Toscana, famosa nei mesi estivi per la sagra dell'acqua cotta, l'antica zuppa di pane maremmano, è un borgo sorto come castello degli Aldobrandeschi e cinto da mura possenti, su un'altura che domina la costa. Ci si può fermare all'Antica Trattoria Aurora (prezzo medio 40 euro, tel. 0564/592030), per gustare la cucina del territorio o per uno spuntino con i lunghini di pane. Da queste colline si scorge il mare, con il profilo delle isole dell'arcipelago toscano e, lontano, le linee dei tomboli, i cordoni di dune che delimitano il litorale. La strada segue il terreno con un saliscendi di curve, con segnali di piccoli siti archeologici che testimoniano le passate presenze, ancora vive nei racconti locali. Ripresa

la strada dell'entroterra in direzione Pitigliano, giunti a Montemerano, si può intraprendere uno dei viaggi gastronomici più gourmand della Maremma: una cucina tutta femminile quella di Valeria Puccini del ristorante Da Caino (www.dacaino.it, tel. 0564/602817), tradizionale, come il lombetto di coniglio al basilico con salsa di finocchi, e creativa, come la scaloppa di fegato grasso con salsa frullata al panpepato. Pochi chilometri e si giunge a Pitigliano, borgo arroccato su una rupe di tufo, che sorprende per la bellezza e l'armonia con il paesaggio circostante. Domina all'inizio del paese la fortezza degli Orsini, ma sorprende, all'interno degli stretti vicoli, il continuo rimando alla comunità ebraica insediata nel 1560, quando fu cacciata dallo Stato pontificio: sinagoga, forno degli azzimi, bagno rituale, cimitero. Forse proprio per queste presenze, Pitigliano è nota come Piccola Gerusalemme. Esiste una vera e propria città sotterranea, che si spinge nelle viscere della rupe, con cunicoli, grotte, cantine e antiche abitazioni rupestri, che costituisce un ambiente misterioso.

In questa zona antichissima di origine vulcanica si produce un vino molto particolare: il Bianco di Pitigliano, che si può acquistare nella Cantina sociale cooperativa di Pitigliano (www.canti-



nadipitigliano.it). Passato l'abitato si procede verso Sorano. A metà strada non bisogna perdere Sovana, un borgo inserito nel parco archeologico etrusco. Si può pernottare al Sovana Romantik Hotel e Resort (doppia da 150 euro, www.sovanahotel.it, tel. 0564/617030). Una visita alla chiesa di Santa Maria e al Duomo, entrambe dell'anno Mille, è veramente un'esperienza mistica, amplificata dall'atmosfera medievale che si respira. Suggestione ancor più grande inoltrarsi nella campagna circostante, nelle vie cave etrusche, veri e propri corridoi in mezzo al verde. Ecco Sorano.

Il borgo è arroccato in modo pittoresco su una scoscesa rupe di tufo. Molte le botteghe artigiane e due sono particolarmente legate alla buona tavola: il Consorzio Caseificio (tel. 0564/633002), dove si può scegliere fra il pecorino, il marzolino e il ravveggiolo, e la Macelleria Boggi (tel. 0564/632041).



*Le mura di Pitigliano e, sopra, le acque calde di Saturnia. In apertura un casale per agriturismo a Magliano. L'itinerario è stato pubblicato da Case & Country, il mensile di Class Editori*



# Ecco i limiti ai poteri del datore di lavoro

*C'è un disegno di legge per tutelare anche gli autonomi dai comportamenti persecutori*

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

**P**er sua natura, il lavoratore dipendente risulta "subordinato", vale a dire costantemente sottoposto al potere dell'azienda da cui dipende. Proprio l'aspetto rappresentato dalla componente della subordinazione presenta dei rischi, peraltro controbilanciati dal fatto che la capacità del lavoratore di essere soggetto di doveri dovrebbe preservare la persona del medesimo dalla degradazione ad oggetto di diritto (Mengoni). Quindi, anzitutto con riferimento ai profili pratici della subordinazione ed agli atteggiamenti (talora smodati, strumentali e vessatori) dell'azienda, si pone un

problema specifico antico come il diritto del lavoro: quello di proteggere il lavoratore sia all'interno delle unità produttive, sia - nella dematerializzazione organizzativa dell'economia post-fordista - all'esterno dell'azienda propriamente detta e sue propaggini organizzative. Infatti, la modernizzazione della prestazione lavorativa e la sua declinazione in una serie crescente di variabili ipotesi pratiche (co.co.co., co.co.pro., associazione in partecipazione, prestazione occasionale, partita Iva, lavoro pseudo-artigiano etc.), tutte caratterizzate da tassi diversi e decrescenti di tutela economico-normativa, dovrebbero riflettersi anche sulle reali esigenze di garanzia nei confronti dell'azienda/committente, ma basta scorrere un repertorio di giurisprudenza per rendersi conto di una variegata realtà di casi pratici, dove la posizione del lavoratore sedicente autonomo permane sostanzialmente fragile a fronte di atteggiamenti invasivi e dispotici del committente da cui, comunque, economicamente

dipende. A riprova della rilevanza del problema, si torni a leggere il disegno di legge in tema di "carta dei diritti" delle lavoratrici e dei lavoratori di iniziativa Amato Treu (Senato, XIV Legislatura), che all'art.17 prevede l'estensione ai lavoratori autonomi della tutela contro i comportamenti extracontrattuali e persecutori della committenza; anch'esso sembra essersi arenato sulle secche mobili della politique d'abord di casa nostra. Nel testo, articolato in nove capitoli ed un'appendice di formulari operativi, sono trattati i grandi temi e profili del fenomeno, gli aspetti storico-evolutivi della legislazione, con un'analisi sistematica di quelle disposizioni che riconoscono i poteri datoriali e stabiliscono limiti all'esercizio degli stessi.

**Limiti ai poteri del datore di lavoro**  
Cacucci Editore, Bari 2006,  
pagg. 190, € 18,00

Le guide utili

## Sagre e feste



Folclore è termine di origine sassone composto dai lemmi folk, popolo e lore, sapere; riunisce in sé l'insieme di conoscenze, credenze, usanze e riti che, nei secoli, ha alimentato la cultura appunto popolare e costituito

un patrimonio indispensabile per la cognizione di un luogo e delle sue genti e tradizioni. Sono comprese in questo patrimonio, millenario e immenso, le sagre, le feste, le fiere. Dopo anni di decadenza e oblio, sagre, feste e fiere riprendono vigore; addirittura si sono moltiplicate e hanno recuperato la prioritaria funzione sociale: luogo d'incontro e aggregazione gioiosi, di ringraziamento collettivo per il buon andamento della stagione o di auspicio per il favorevole inizio, di proposta dei prodotti naturali e/o manufatti, di rivitalizzazione dell'economia, agricola e no, locale. Di quelle gastronomiche sagre e feste soprattutto, meno le fiere, spesso «professionali» ci siamo qui occupati. Siamo andati alla ricerca, lungo le località di campagna, di montagna e di mare, delle più curiose e insolite, quasi sempre scovate nei centri minori, fuori delle rotte ufficiali; non ignorando tuttavia, convinti dal peso storico, alcune tra le più antiche, famose e frequentate.

La Guida, a cura di Veronelli Editore, è pubblicata da Case & Country



**AVVISO ai naviganti di Bruno Pastorelli**



### Conoscere il cane

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

**S**e è vero che il cane, splendida creatura, da millenni è il miglior amico dell'uomo, è altrettanto vero che non sempre il rapporto è idilliaco e che non sempre è facile capire i problemi che talvolta ostacolano una serena convivenza con questo magnifico compagno. Oggi sul Web si trovano tanti siti che spiegano diversi sistemi per educare un cane; il difficile è capire in modo chiaro ed inequivocabile come. Navigando sul Web ho avuto modo di visitare il sito [www.dallapartedelcane.it](http://www.dallapartedelcane.it). Si tratta di un sito - specialmente al primo impatto - piuttosto scarno e privo di fronzoli rispetto ad altri, ma che - ad un esame più attento - si rivela forse l'unico a non vendere cibi per cani, cucce, lettini, shampoo, profumi, cappottini, spazzole, manuali per addestramento ecc. Inoltre, non chiede contributi "a favore di..." o "per l'adozione del..." e così via.

Mi ha colpito, in particolare, una pagina, che recitava testualmente: "L'educazione del cane è utile e necessaria per una buona e piacevole convivenza con il proprio gruppo familiare e per il suo legittimo inserimento nella società



degli umani. I cani non sono in grado di discriminare ciò che è giusto o sbagliato, il loro comportamento è molto legato all'istinto ed alla conservazione della specie; le regole della società degli uomini non rientrano nella loro sfera di comprensione. Osservandolo nella sua piena indipendenza, si può notare che gli atteggiamenti auspicabili per un buon

inserimento sono già innati in lui; infatti sa sedersi, sa sdraiarsi, sa non mordere, sa stare zitto, sa stare fermo, sa aspettare ed altro ancora. Il proposito dell'educatore è di metterlo in condizioni di imparare quando e dove dovrebbero essere attuati.

La vita quotidiana e l'ambiente familiare sono la migliore palestra in cui esercitarsi e dove vengono messi in risalto difetti e pregi nel rapporto tra cane e padrone. Approfittando delle infinite opportunità che la convivenza mette a disposizione, è possibile incanalare il comportamento del cane in una direzione consona e accettabile senza ledere la sua libertà e senza sottoporlo a tutte quelle forzature che un addestramento intensivo comporta.

Se l'idea è di tuo gradimento, benvenuto e buona navigazione".

Sicuramente, buona navigazione è l'augurio che rivolgo a tutti coloro che per curiosità o per necessità accederanno a questo sito. Le sezioni da consultare sono numerose, ma la ricerca è facilissima e di una chiarezza unica (basta entrare nell'INDICE).

Sicuramente su altri siti si possono trarre molte nozioni per una sana convivenza con il nostro amico cane, ma su questo si trova qualcosa in più. Sicuramente i curatori lo fanno per passione e mostrano un amore sviscerato per i cani.

# De Chirico: "così ho dipinto ciò che non si può vedere"

*Un'occasione unica per ammirare alcuni capolavori di altissima forza evocativa e poetica del maestro della pittura metafisica*

di Arturo

"Un de Chirico che non avete mai visto e nemmeno immaginato, il "vero" de Chirico che sta all'origine del surrealismo e di tutto ciò che di magico e inquietante vi è nell'arte del Novecento", così è stata definita la mostra di Padova dedicata al grande artista, inventore della pittura metafisica, che ha avuto più influenza sull'arte moderna. Una selezione di capolavori di altissima forza evocativa e poetica, che forniscono un'occasione unica per vedere, oltre alla più ampia selezione mai offerta nel nostro paese di opere metafisiche e dei primi anni '20, molti dipinti straordinari che non compaiono in mostre pubbliche o private da prima della seconda guerra mondiale.

Le opere sono state scelte in base alla qualità e al loro significato, per dare un'immagine completa ed equilibrata di ciò che rimane vivo del suo legato artistico, riannodando le fila di un percorso che ai suoi tempi fu segnato da inauditi entusiasmi e da feroci polemiche, e avventurandosi nelle pieghe di una personalità capace di caparbie affermazioni ma anche di tristi cedimenti. De Chirico chiamò Metafisica l'arte che rivela i misteri e gli enigmi della realtà che ci circonda. Osservare il mondo come un enorme museo di stranezze e guardare tutto come chi "vede" per la prima volta, sono le regole che governano la sua pittura e con le quali egli muove alla scoperta di ciò che sta oltre la materia visibile.

## DOVE & COME

### DE CHIRICO

Padova, Palazzo Zabarella,  
Via San Francesco, 27  
Fino al 27 maggio 2007.

**ORARIO:** tutti i giorni 9.30-19.30

**BIGLIETTI:** intero € 10,00; ridotto speciale € 8,00; ridotto di legge € 5,00

prenotazione € 1 a persona (obbligatoria per gruppi e scolaresche); visite guidate gruppi € 100,00; scuole € 60,00

**Informazioni e prenotazioni:** 049 8753100  
- [www.palazzozabarella.it](http://www.palazzozabarella.it)



De Chirico si pose infatti come obiettivo di "dipingere ciò che non si può vedere", e ottenne il suo scopo accostando le immagini in modo da creare sensazioni insolite e profonde emozioni poetiche, capaci di indurre nello spettatore l'intuizione di quell'inafferrabile non senso che governa il mondo: non un mistero divino situato nell'alto dei cieli, ma un "mistero laico" annunciato dalle cose comuni di tutti i giorni, osservate con spirito nuovo.

Dai primi quadri simbolisti (1909) ai grandi capolavori del periodo metafisico (1910-1919), dalla fase classica (1920-1922) al nuovo romanticismo delle "ville romane" (1923-1924), dai miti moderni degli "anni ruggenti" (1925-1929) ai "bagni misteriosi" e alla metafisica dell'America (1934-1937), per chiudere con la celebrazione di sé come pittore

- ① De Chirico, Melanconia (Solitude), 1912. Londra, Estorick Collection
- ② De Chirico, Le rêve transformé, 1913. Saint Louis, Saint Louis Art Museum
- ③ De Chirico, L'énigme d'une journée (II), 1914. San Paolo, Museo d'arte contemporanea dell'Università di San Paolo
- ④ De Chirico, Le revenant (Le cerveau de l'enfant), 1914. Stoccolma, Moderna Museet
- ⑤ Logo della mostra. Giorgio de Chirico, La Nostalgia del poeta, (La Nostalgie du poète) part., 1914, Collezione Peggy Guggenheim, Venezia (Fondazione Solomon R. Guggenheim N.Y)

"in costume" al di là del tempo (1939-1954) e con la parodia ironica dei suoi antichi misteri (1968-1974): un percorso visivo di altissima qualità articolato in 100 capolavori che fanno capire perché de Chirico è una delle personalità che più hanno rivoluzionato l'arte moderna e l'intero mondo della comunicazione visiva.

# Carmelo Zotti. Uno dei maestri del secondo dopoguerra

*A Potenza, nella galleria civica ospitata da palazzo Loffredo, una rassegna dedicata ad un pubblico sensibile al mito e al mistero*

**D**opo il successo ottenuto a Milano, la vasta antologica di Carmelo Zotti è presente a Potenza, nella sede espositiva della Galleria Civica di Palazzo Loffredo.

Oltre cento le opere del maestro riunite per questa grande rassegna, opere esemplificative di tutti i periodi della sua attività.

Cresciuto alla scuola di Bruno Saetti nella Venezia degli anni Cinquanta, vicino dapprima al clima informale, Zotti matura nel confronto/scontro con la Pop, affermatasi alla Biennale di Venezia nel 1964.

Una pittura, la sua, a forte componente



narrativa, non lontana dai riferimenti al “nuovo racconto” italiano e a maestri internazionali come Rafael Canogar e Alan Davie, Wols e Pierre Alechinsky, Graham Sutherland e Philip Martin. Tale atteggiamento si nutre dello studio del clima sospeso e onirico, metafisico/surreale, e dell’iconografia straniata della grande arte centroamericana e indiana, dalle quali Zotti estrapola il proprio tipicissimo repertorio icono-

grafico. Negli ultimi anni di attività, l’arte di Zotti non appare più dominata dall’iconografia mitica, bensì dalla sua capacità di metabolizzarsi nell’espe-

rienza della pittura e della vita. I dipinti di Carmelo Zotti a Potenza, nella bellissima ed accogliente Basilicata, vanno incontro ad un pubblico particolarmente sensibile al mito, al mistero ed alle metafore evocate da una pittura di profondo contenuto, come quella selezionata per questa rassegna.

## DOVE & COME

**CARMELO ZOTTI. Antologica**  
**Potenza, Galleria Civica di Palazzo Loffredo**

Fino al 3 giugno 2007

Orari: dal martedì alla domenica, ore 9.00 - 13.00 / 16.00 - 21.00

Ingresso libero

Informazioni e prenotazione visite guidate: 0971-27185

Organizzazione: Comune di Potenza - Città Cultura in collaborazione con gruppo Euromobil

- ① Carmelo Zotti: "Tropicale", 1963, olio su tela, 89,5x70 cm.
- ② Carmelo Zotti: "Faraona", 1980, olio su tela, 150x180 cm.
- ③ Carmelo Zotti: "Eva e Adamo", 1987, olio su tela, 150x180 cm.
- ④ Carmelo Zotti: "Donna con Lazzara", 1974, olio su tela, 70x70 cm.
- ⑤ Carmelo Zotti: "Mistero", 1976, olio su tela, 150x100 cm.
- ⑥ Carmelo Zotti: "Mito", 1992, tecnica mista su tela, 150x180 cm.

Le opere contano, inoltre, su un habitat naturale, non solo per la straordinaria vicinanza geografica al Mediterraneo, dal quale esse catturano la loro più essenziale linfa evocativa e visionaria, ma anche per la presenza del vastissimo patrimonio archeologico, ospitato nel Museo Archeologico “Dinu Adamesteanu” di Palazzo Loffredo, che non potrà lasciare insensibile l’attento visitatore alla scoperta di una magica concomitanza.

## Mostra Mercato d’Arte Moderna e Contemporanea

### Catania Arte Fiera 2007

Nel cuore del Mediterraneo, la più grande expo d’arte moderna contemporanea dell’Italia centro meridionale. Catania Arte Fiera, uno degli appuntamenti per il settore artistico di maggior prestigio nella nostra penisola, giunge alla terza edizione dopo il successo delle precedenti, in cui ha registrato un’affluenza di oltre 28 000 presenze. Sempre proiettata nella duplice direttrice nazionale e internazionale, Catania Arte Fiera accoglie artisti, gallerie, stampa specializzata, critici d’arte, collezionisti provenienti da tutta Europa, da oltre

oceano e perfino dal Giappone. Tre sono i principi guida della manifestazione:

- offrire agli operatori una panoramica sulle tendenze del mercato d’arte nazionale e internazionale, aprendolo al contesto del “nuovo” Sud, vero crocevia di cultura e di vitalità;
- coniugare l’espressività estetica e intellettuale dell’Esposizione d’Arte coi concetti più propriamente economici e fieristici della Mostra-Mercato, dove sia gli addetti ai lavori sia il pubblico possano interagire commercialmente;
- ammirare da un lato le avanguardie storiche grazie all’adesione di celebri gallerie e maestri famosi e, dall’altro, dare spazio agli artisti

contemporanei già quotati e agli esordienti, il tutto confrontato con la realtà siciliana e meridionale. Le giornate della Fiera saranno corredate da conferenze, seminari e dibattiti aperti a esperti e visitatori, sempre mantenendo il ruolo da protagonista che CAF riveste nello scenario mercantile dell’arte contemporanea.

CATANIA ARTE FIERA 2007  
MOSTRA MERCATO D’ARTE MODERNA E CONTEMPORANEA  
11-14 MAGGIO 2007  
CENTRO CONGRESSUALE FIERISTICO CULTURALE LE CIMINIÈRE

# Chi c'è c'è

Il cartellone di Maggio per divertirsi, imparare, informarsi



fabi

A cura di Autolytus



## Opera, operetta e balletto

**TOSCA** Roma, Teatro Flaiano, fino al 27 maggio 2007; Libretto: Giuseppe Giacosa e Luigi Illica; Musiche: Giacomo Puccini  
**LA TRAVIATA** Roma, Chiesa All Saints (Anglican Church), fino al 26 maggio 2007; Direttore: Mauro Roveri, Alberto Meoli; Libretto: Francesco Maria Piave; Musiche: Giuseppe Verdi  
 Orchestra: Orchestra Filarmonica Romana  
**ANTIGONE** 70° Maggio Musicale Fiorentino - Mito e Contemporaneità; Firenze, Teatro Comunale, fino al 6 maggio 2007  
 Direttore: Michel Tabachnik  
**LA VOIX HUMAINE - SUOR ANGELICA** Trieste, Teatro Lirico G. Verdi, fino al 20 maggio 2007; La voce umana; Tragédie lyrique in un atto dalla tragedia omonima di Jean Cocteau; Musica di Francis Poulenc; In lingua originale con soprattitoli  
**SUOR ANGELICA** Opera in un atto su libretto di Giovacchino Forzano; Musica di Giacomo Puccini  
**LA FORZA DEL DESTINO** Genova, Teatro Carlo Felice, fino al 6 maggio 2007; Direttore: Daniel Oren; Libretto: Francesco Maria Piave; Musiche: Giuseppe Verdi; Regista: Nicolas Joël  
**OPERA JENUFA** Milano, Teatro alla Scala, fino al 15 maggio 2007; Direttore: Lothar Koenigs; Libretto: Leo Janáček; Regista: Stéphane Braunschweig  
**MADAMA BUTTERFLY** Venezia, Scuola Grande San Giovanni Evangelista, dal 5 al 26 maggio 2007; Musiche: G. Puccini; Orchestra: Lirica di Venezia  
**LA FIGLIA DEL FARAONE - Balletto del Bol'shoj** Milano, Teatro degli Arcimboldi, dall'8 al 10 maggio 2007  
 Compagnia: Balletto Bol'shoj; Coreografia: Pierre Lacotte  
 Musiche: Cesare Pugni; Regista: Pierre Lacotte  
**BEJART BALLET LAUSANNE** Firenze, Teatro Comunale, dall'11 al 13 maggio 2007; Parma, Teatro Regio, dal 16 al 18 maggio 2007; La vie du danseur racontée par Zig et Puce - Boléro  
 Direttore: Maurice Béjart  
**LA BELLA ADDORMENTATA NEL BOSCO** Milano, Teatro alla Scala, dal 12 al 24 maggio 2007; Parma, Teatro Regio, dal 29 al 31 maggio 2007; Coreografia: Rudolf Nureyev; Musiche: Petr Il'ic Ciaikovskij  
**MANON LESCAUT** Trieste, Teatro Lirico G. Verdi, dal 12 al 25 maggio 2007; Udine, Teatro Nuovo Giovanni da Udine, il 31 maggio 2007, ore 20.45; Direttore: Daniel Oren; Libretto: Autore Anonimo; Musiche: Giacomo Puccini  
**MANON LESCAUT** Palermo, Teatro Massimo, dal 20 al 27 maggio 2007; Coro: del Teatro Massimo; Direttore: Michel Plasseur; Musiche: Jules Massenet; Orchestra: del Teatro Massimo  
**LA FILLE DU REGIMENT** Roma, Teatro dell'Opera, dal 16 al 22 maggio 2007; Coro: Teatro dell'Opera; Direttore: Bruno Campanella; Libretto: Jules Henri Vernoy De Saint-georges, Jean-françois Bayard; Musiche: Gaetano Donizetti; Orchestra: Teatro dell'Opera  
**L'ELISIR D'AMORE** Torino, Teatro Regio, dal 17 al 27 maggio 2007; Direttore: Antonello Allemandi; Musiche: G. Donizetti  
 Orchestra e Coro del Teatro Regio  
**WERTHER** Napoli, Teatro San Carlo, dal 17 al 26 maggio 2007  
 Coro: Voci Bianche del Teatro di San Carlo; Direttore: Yoram David; Musiche: Jules Massenet; Orchestra: Voci Bianche del Teatro di San Carlo; Regista: Willy Decker; Interpreti: Josè Bros, Albert Schagidullin

## Musica classica

**I SOLISTI DELL'OPERA**  
 Roma, Chiesa All Saints (Anglican Church)  
 Fino al 30 maggio 2007  
**LE QUATTRO STAGIONI**. Concerto Italiano Barocco Guarnieri  
 Roma, Chiesa All Saints (Anglican Church)  
 Fino al 29 maggio 2007  
 Antonio Vivaldi  
 Le Quattro stagioni - The Four Seasons opus 8, nn. 1,2,3,4  
 La Primavera (Spring) Allegro, Largo, Allegro  
 L'Estate (Summer) Allegro non molto, Adagio presto  
 L'Autunno (Autumn) Allegro Adagio molto, Allegro  
 L'Inverno (Winter) Allegro non molto, Largo, Allegro  
 Antonio Vivaldi  
 La tempesta di mare - The Storm at Sea Concerto n. 5 in mi bemolle maggiore per flauto solista, archi e cembalo  
**STUTTARTER KAMMERORCHESTER**  
 Udine, Teatro Nuovo Giovanni da Udine, il 2 maggio 2007, ore 20.45  
 Oliver Kern, pianoforte  
 Gabriele Cassone, tromba  
 Qigang Chen L'éloignement  
 Giya Kancheli Night Prayers  
 Beethoven Grande fuga  
 Dmitrij - ostakoviča Concerto per pianoforte, tromba e archi  
**MARISS JANSONS - BEETHOVEN / STRAUSS / BARTOK**  
 70° Maggio Musicale Fiorentino - Mito e Contemporaneità  
 Firenze, Teatro Comunale, il 3 maggio 2007, ore 20.30  
 Ludwig van Beethoven: Leonore n. 3  
 Richard Strauss: Also sprach Zarathustra op. 30  
 Béla Bartók Il mandarino meraviglioso  
**KATIA E MARIELLE LABEQUE**. La

musica spagnola fra colto e popolare  
 Roma, Teatro Olimpico - Acc. Filarmonica Romana, il 3 maggio 2007, ore 21.00  
 Ravel: Rapsodia spagnola  
 Falla: Canzoni  
 Rodrigo: Canzoni  
 Albeniz: Iberia  
 Autori vari: Canzoni tradizionali  
**MIKKO FRANCK**  
 Venezia, Teatro La Fenice, il 5 e 6 maggio 2007  
 Jean Sibelius: Romanza per archi in do maggiore op. 42  
 Fabio Vacchi: En Vintermatt per orchestra  
 Petr Il'ic Ciaikovskij: Sinfonia n. 6 in si minore op. 74 Patetica  
**CANTATE SU TESTO LATINO**. Rassegna Due Organi in Concerto  
 Milano, Basilica Santa Maria della Passione, l'8 maggio 2007, ore 21.00  
**HUBERT SOUDANT**  
 Venezia, Teatro La Fenice, l'11 e 12 maggio 2007  
 Franz Schubert: Ouverture nello stile italiano in re maggiore D 590  
 Franz Schubert - Luciano Berio: Rendering  
 Franz Schubert: Deutsche Messe D 872 per coro e orchestra su testi di Johann Philipp Neumann  
**A. VEDERNIKOV - S. TRPCESKI**. Stagione sinfonica 2006/2007  
 Genova, Teatro Carlo Felice, l'11 maggio 2007, ore 20.30  
 Sergej Prokof'ev: Concerto per pianoforte e orchestra n. 3 in do maggiore op. 26.  
 Modest Musorgskij: Quadri di un'esposizione.  
 Pianista: Simon Trpcski  
**DANIEL BARENBOIM**  
 70° Maggio Musicale Fiorentino - Mito e Contemporaneità  
 Firenze, Teatro Comunale, dal 12 maggio al 4 luglio 2007  
 Progetto Barenboim  
 Pianoforte: Daniel Barenboim  
 Musiche di Franz Liszt e Giuseppe Verdi  
**ZUBIN MEHTA - DANIEL BA-**

## Teatro e cabaret

**TRE METRI SOPRA IL CIELO dal romanzo di F. Moccia (musical)**  
 Assago (MI), Teatro della Luna, fino al 6 maggio 2007.  
 Compagnia: Palazzo Irreale  
**TOOTSIE**  
 Roma, Teatro Sistina, fino al 13 maggio 2007.  
 Regia: Maurizio Nichetti  
 Interpreti: Marco Columbro, Chiara Noschese, Enzo Garinei.  
**ARLECCHINO SERVITORE DI DUE PADRONI di C. Goldoni**  
 Milano, Teatro Paolo Grassi (Piccolo Teatro), fino al 13 maggio 2007.  
 Regia: G. Strehler  
**IL NIPOTE DI WITTMENSTEIN**  
 Roma, Piccolo Eliseo Patroni Griffi - Amit, fino al 20 maggio 2007  
 Autore: Thomas Bernhard  
 Regista: Patrick Guinand  
 Interpreti: Elisabetta Piccolomini, Umberto Orsini  
**BEPPE GRILLO - RESET TOUR 2007**  
 Bologna, Paladocza, dal 1° al 3 maggio 2007  
 Assago (MI), Datchforum, dal 6 al 7 maggio 2007  
 Mestre (VE), Palasport Talierno, il 14 maggio 2007  
**LA CONCESSIONE DEL TELEFONO, dal romanzo di Andrea Camilleri**  
 Milano, Teatro Giorgio Strehler (Piccolo Teatro), dal 2 al 13 maggio 2007  
 Regista: Giuseppe Dipasquale  
 Interpreti: Tuccio Musumeci, Francesco Paolantonio  
**ANGELS IN AMERICA di Tony Kushner**  
 Modena, Teatro delle Passioni - ERT, dal 2 al 13 maggio 2007  
**VITA DI GALILEO di Bertolt Brecht**  
 Bergamo, Teatro Donizetti, dal 4 al 13 maggio 2007  
 Jesi (AN), Teatro Pergolesi, dal 17 al 18 maggio 2007  
 Interpreti: Franco Branciaroli  
**ERA DI MAGGIO, GIOVANNI - Il futuro della memoria, raccontare la mafia**  
 Dedicato a Giovanni Falcone e a tutte le vittime di mafia  
 Bologna, Teatro San Martino, il 4 maggio 2007, ore 21.00  
 Autore: Federica Lacobelli  
 Compagnia: Barbe A Papà Teatro  
**ALESSANDRO BERGONZONI - Teatro-studio sul nuovo spettacolo**  
 Bagnacavallo (RA), Teatro Goldoni, dal 7 all'8 maggio 2007  
**LE NOZZE DI FIGARO di P.A. De Beaumarchais**  
 Roma, Teatro Eliseo, dall'8 al 27 maggio 2007  
 Compagnia: Lavia / Procope Studio  
 Interpreti: Tullio Solenghi  
**I GIOCATORI - SPAZIO A PAOLO ROSSI**  
 Milano, Teatro Studio (Piccolo Teatro), dal 9 al 27 maggio 2007  
**MISURA PER MISURA di W. Shakespeare**  
 Modena, Teatro Storchi - ERT, dal 9 al 13 maggio 2007  
 Regia: Gabriele Lavia  
 Interpreti: Gabriele Lavia  
**TRACHINIE di Sofocle**  
 Siracusa, Teatro Greco, dal 10 maggio al 23 giugno 2007  
**UBU C'È di Alfred Jarry**  
 Napoli, Teatro Mercadante, dal 10 al 13 maggio 2007  
**ERACLE di Euripide**  
 Siracusa, Teatro Greco, dall'11 maggio al 24 giugno 2007  
**CABARET con Michelle Hunziker**  
 Roma, Teatro Sistina, dal 18 maggio al 17 giugno  
 Compagnia: Compagnia Della Rancia

**RENOIM ORCHESTRA DEL MAGGIO MUSICALE FIORENTINO**  
 Firenze, Teatro Comunale, il 18 maggio 2007, ore 20.30  
 Direttore: Zubin Mehta  
 Interpreti: Daniel Barenboim, pianoforte  
 Franz Liszt: Concerto n. 1 in mi bemolle maggiore per pianoforte e orchestra  
 Ludwig van Beethoven: Concerto n. 4 in sol maggiore per pianoforte e orchestra op. 58  
**FILARMONICA TOSCANINI - CORO C. MERULO**  
 Reggio Emilia, Teatro Municipale Valli, il 12 maggio 2007, ore 20.30  
 Messiaen: Les Offrandes Oubliés  
 Srawinskij: Symphonie de psaumes  
 Debussy: Fragment Symphonique de Le Martire de Saent Sébastien  
 Part: Credo  
**UTO UGHİ - BRUNO CANINO**  
 Bologna Festival 2007  
 Bologna, Teatro Manzoni, il 14 maggio 2007, ore 21.00  
 Uto Ughi violino  
 Bruno Canino pianoforte  
 Ludwig van Beethoven: Sonata in re maggiore per violino e pianoforte op. 12 n. 1  
 Robert Schumann: Sonata in la minore per violino e pianoforte op. 105  
 César Franck: Sonata in la maggiore per violino e pianoforte  
 Camille Saint-Saëns: Rondò capriccioso per violino e pianoforte  
**JEFFREY TATE - STRAVINSKIJ / BEETHOVEN**

Firenze, Teatro Verdi O.R.T., il 15 maggio 2007, ore 21.00  
 Roma, Teatro Olimpico - Acc. Filarmonica Romana, il 17 maggio 2007, ore 21.00  
 Stravinskij: Apollon Musagète  
 Beethoven; Sinfonia n.5, op.67  
**DE FUSCO - PAGLIANI - SIGNORINI**  
 Napoli, Teatro San Carlo, dal 19 al 21 maggio 2007  
**ANTONELLO MANACORDA - WAGNER / MARTINU / SCHUBERT**  
 Venezia, Teatro La Fenice, dal 23 al 24 maggio 2007  
 Direttore: Antonello Manacorda  
 Musiche: Wagner, Martinu, Schubert  
 Orchestra: Orchestra del Teatro La Fenice  
**CORO VOCI BIANCHE - M° BRUNO CASONI**  
 Milano, Teatro alla Scala, il 27 maggio 2007, ore 17.00  
**CONCERTO ITALIANO**  
 Bologna Festival 2007  
 Bologna, Teatro Manzoni, il 28 maggio 2007, ore 21.00  
 Antonio Vivaldi: Cessate omai, cessate cantata per contralto RV 684  
 Sonata per archi "Al Santo Sepolcro" RV 130  
 Stabat Mater RV 621  
 Concerto per flauto traverso op. 10 n. 2  
 "La notte" RV 439  
 Nisi Dominus RV 608  
**ELIAHU INBAL**  
 Napoli, Teatro San Carlo, dal 31 maggio al 1° giugno 2007  
**MAGNIFICAT**  
 Cremona, Fondazione Teatro Ponchielli, il 31 maggio 2007

## Musica Pop & Rock

**SIMONE CRISTICCHI - CENTRO DI IGIENE MENTALE**  
 Milano, Teatro Nuovo, il 2 maggio 2007  
 Bologna, Teatro delle Celebrazioni, il 3 maggio 2007  
 Mantova, Teatro Sociale, il 4 maggio 2007  
 Firenze, Teatro Puccini, il 5 maggio 2007  
 Foggia, Teatro del Fuoco, il 9 maggio 2007  
 Catania, Teatro Metropolitan, il 10 maggio 2007  
 Palermo, Teatro Golden, l'11 maggio 2007  
**AFI - A FIRE INSIDE**  
 Milano, Rolling Stone, il 5 maggio 2007, ore 20.00  
**VISUAL ACOUSTIC CIRCUS - Shel Shapiro**  
 Modena, Teatro Comunale, il 5 maggio 2007, ore 21.00  
**PAOLO CONTE TOUR 2007**  
 Parma, Teatro Regio, dal 5 al 6 maggio 2007  
**CONCERTO DI MUSICA CUBANA - HABANA VIEJA**  
 Gallarate (VA), Teatro Condominio, il 5 maggio 2007, ore 21.00  
**O. RICHTER - BANDA OSIRIS - GIUFFREDI IN CONCERTO**  
 Milano, Auditorium, il 7 maggio 2007, ore 21.00  
**IL MIO NOME È PINO DANIELE**  
 Bari, il 5 maggio 2007  
 Pescara, il 7 maggio 2007  
 Bologna, Teatro delle Celebrazioni, il 9 maggio 2007  
 Como, il 17 maggio 2007  
 Torino, il 19 maggio 2007  
 Milano, il 22 maggio 2007  
 Firenze, il 25 maggio 2007  
 Roma, Palalottomatica, il 29 maggio 2007, ore 21.00  
**BEYONCÉ**  
 Assago (MI), Datchforum, il 10 maggio 2007. Unica data italiana.  
**AL BANO CARRISI**  
 Torino, Teatro Alfieri, il 10 maggio 2007, ore 21.00  
**CONCERTO JAZZ - Jerry Popolo Quartet**  
 Gallarate (VA), Teatro del Popolo, il 13 maggio 2007, ore 21.00  
**ELLIOTT SHARP SOLO**  
 Risonanze - Rassegna di nuove musiche contemporanee  
 Venezia, Teatro Fondamenta Nuove, il 17 maggio 2007, ore 21.00  
 PARKER - ROBERTSON - FERNANDEZ  
 Risonanze - Rassegna di nuove musiche contemporanee  
 Venezia, Teatro Fondamenta Nuove, il 21 maggio 2007, ore 21.00  
**CONCERT FOR GROUP AND ORCHESTRA**  
 Lugo (RA), Teatro Rossini, il 18 maggio 2007, ore 21.00  
 Musiche di Jon Lord (Deep Purple)  
 Orchestra: Fondazione Arturo Toscanini  
 Interpreti: Alberto Fortis, Ricky Portera, Vito Modugno  
**TOZZI E MASINI IN CONCERTO**  
 Trieste, Teatro Rossetti, il 18 maggio 2007, ore 20.30  
**LOW**  
 Roma, Halpheus, il 28 maggio 2007, ore 21.00  
**MARILYN MANSON**  
 Milano, Palasharp (ex Mazdapalace), il 28 maggio 2007  
 Firenze, Mandelà Forum, il 29 maggio 2007  
**DOLORES O'RIORDAN (Cranberries)**  
 Milano, Alcatraz, il 31 maggio 2007  
**JUSTIN TIMBERLAKE - 2007 Futuresex/Loveshow World Tour**  
 Assago (MI), Datchforum, il 1° giugno 2007  
**LAURA PAUSINI**  
 Milano, Stadio San Siro, il 2 giugno 2007  
**RENATO ZERO - TOUR 2007**  
 Roma, Stadio Olimpico, dal 2 al 3 giugno 2007

## Mostre d'arte eventi museali

**MAGNUS - PIRATA DELL'IMMAGINARIO**  
 Bologna, Pinacoteca Nazionale  
 Fino al 13 maggio 2007  
**RINASCIMENTO RITROVATO**  
 Abbiategrasso (MI), Convento dell'Annunziata  
 Fino al 20 maggio 2007  
**SPLENDORI A CORTE.**  
 Arti del Mondo Islamico nelle Collezioni del Museo Aga Khan  
 Parma, Palazzo della Pilotta  
 Fino al 3 giugno 2007  
**IL MERVIGLIOSO E LA GLORIA.** Grandi maestri del Seicento in Europa.  
 Bassano del Grappa, Palazzo Bonaguro  
 Fino al 10 giugno 2007  
**I MACCHIAIOLI.** Il sentimento del vero  
 Torino, Palazzo Brucherasio Fino al 10 giugno 2007  
**NOWHEREMEN**  
 Cortenuova (BG), Acciaierie Arte Contemporanea  
 Fino al 24 giugno 2007  
**KEITH HARING. IL MURALE DI MILWAUKEE**  
 Monza (MI), Serrone di Villa Reale  
 Fino al 1° luglio 2007  
**GARIBALDI.** Le immagini del mito nella Collezione Tronca  
 Brescia, Museo di Santa Giulia  
 Dal 4 maggio all' 8 luglio 2007  
**SIRONI,** metafisico.  
 L'atelier della meraviglia  
 Parma, Mamiano di Traversetolo, Fondazione Magnani Rocca  
 Fino al 15 luglio 2007  
**ZANDOMENEGHI / DE NITTIS / RENOIR.** I pittori della felicità  
 Barletta (BA), Palazzo della Marra  
 Fino al 15 luglio 2007  
**VERMEER**  
 Modena, Foro Boario  
 Fino al 15 luglio 2007