



**Direttore responsabile**  
Paolo Panerai

**Direttore comitato di direzione**  
Cristina Attuati

**Comitato di direzione**

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

**Capo redattore**  
Lodovico Antonini

**Collaboratori**

**Sofia Ceccoli**  
consulente legale Fabi  
**Costantino Cipolla**  
ordinario di sociologia Università di Bologna  
**Marco De Marco**  
docente di Informatica generale  
Università Cattolica - Milano  
**Giacomo Guerriero**  
responsabile servizio di prevenzione  
ASL RMC  
**Luciano Quaranta**,  
direttore della Clinica oculistica  
Università degli Studi di Brescia  
**Luca Riciputi**  
esperto risorse umane e consulente  
aziendale  
**Domenico Secondulfo**  
docente di sociologia generale  
e di sociologia dei processi culturali  
Università di Verona  
**Maddalena Sorrentino**, docente  
di informatica generale, Università  
Cattolica - Milano

**Illustrazioni:** Roberto 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/publicazioni/voce.htm](http://www.fabi.it/publicazioni/voce.htm)



**Filo diretto**

**Al sindacato spetta vigilare sulle ristrutturazioni** 5  
*di Lando Sileoni*

**Dossier**

**Security in banca: è zoppa senza il sindacato** 6

**Sindacati Europei. Impa imparare gli uni dagli altri** 9

**CNEL. Cinque proposte sull'assistenza** 11

**Focus**

**la gestione degli investimenti tra arte e scienza** 18  
*di Bruno Solnik*

**Sindacato e servizi**

**Attualità. I giovani mettono sotto accusa lo stage** 22  
*di Mariapaola Diversi*

**Attualità. Le donne degli altri** 23

**Diritto del lavoro. Chi stabilisce le mansioni** 24  
*di Sofia Ceccoli*

**Pensioni. È buio oltre la siepe** 25

**Caaf. Vademecum per chi mette in affitto** 26  
*di Leonardo Comucci*

**Non solo banca**

**Agriturismo. Vacanze nei borghi antichi** 30  
*di Monica Brini*

**Consumi & simboli. I futuri flessibili dei nostri figli** 32  
*di Domenico Secondulfo*

**L'appuntamento. Festival del mare in Romagna** 33

**Altroturismo** 34  
*di Arturo*

**Bancari**

N.5 - ANNO LVIII LUGLIO 2006



Sileoni a pag.5



Bang a pag. 9



Solnik a pag. 18

**Editoriale**



di **Cristina Attuati**

**Parola d'ordine: stabilità**

**I**nutile nascondere che l'attesa per la relazione annuale del nuovo governatore della Banca d'Italia fosse, quest'anno, assai più forte che non nel recente passato, sia per l'interesse dimostrato dai media in seguito alle dimissioni di Fazio, sia per il momento particolarmente delicato che la nostra economia sta vivendo. Draghi non ha deluso le attese della vigilia, illustrando una relazione densa di contenuti pragmatici e di analisi finanziarie e prospettiche, sulle quali si può concordare o dissentire, ma che nel loro complesso rappresentano un punto di grande novità, soprattutto per la totale assenza di retorica con cui sono state esposte. Finalmente – e lo diciamo non senza una punta di legittimo orgoglio da parte di chi ha, più volte, sottolineato l'obsolescenza e l'inutilità di un'autocompiacente pomposità fino a pochi mesi fa di casa in via Nazionale dove, per certi versi e con risvolti spesso negativi, il tempo sembrava essersi fermato – finalmente, ribadiamo, anche qui sembra si sia entrati definitivamente nell'età moderna. Basta con le analisi parziali, o meglio “di parte”, che più volte in passato, la relazione annuale ha presentato, rivelandosi non tanto come la cartina di tornasole della situazione reale del paese, quanto una sorta di meta-messaggio diretto alle forze politiche ed alle banche, un codice che preferiamo non definire, perché crediamo ancora nelle istituzioni di questo paese e riteniamo che la loro solidità vada ben oltre la credibilità personale di chi le regge. Insomma, il ruolo super partes della banca è stato – quanto meno – ribadito, e non solo nei modi. La relazione, nel suo complesso, offre sicuramente alcuni spunti interessanti e condivisibili, come il risanamento ed il rilancio economico del paese, considerati a ragione dal governatore come un binomio inscindibile. La preoccupante fase di stagnazione che il nostro paese sta attraversando va superata con progetti concreti, con il con-

corso costruttivo di tutte le forze sociali, in una prospettiva di nuove forme di concertazione che tengano conto del legame esistente tra economia e società. La precarizzazione viene definita come fenomeno di corto sviluppo. L'obiettivo dev'essere la stabilità. Assai più preoccupante è, invece, il capitolo – peraltro inserito quasi in apertura – sulle relazioni. In verità, la relazione, su questo argomento, è un'eco di relazioni passate, con il solito ritornello del sistema Italia, sfasato rispetto a quello degli USA o della Germania. Non possiamo concordare, in questo caso, con le parole del Governatore. Le pensioni sono un tema delicato che va affrontato, proprio a causa della sua natura, con maggiore precisione, creando – anche in questo caso – stabilità. Troppe riforme si sono succedute, generando instabilità e preoccupazione. Le lavoratrici, i lavoratori, hanno diritto a programmare il proprio futuro. Sulle banche, il pensiero di Draghi è positivo. Vi è anche un timido riferimento alla necessità di creare una più forte cultura etica nell'impresa del credito. Corretta appare anche l'analisi sulla necessità di un coordinamento fra banche centrali diverse, in virtù delle acquisizioni transnazionali. Meno positivo è, invece, il nostro giudizio sulle poche righe destinate a commentare la legge sul risparmio che, in verità, è ancora un ibrido poco definibile oltre che incompiuto, così come riteniamo affatto generico il capitolo dei controlli. Infine, un'ultima riflessione. Dopo le recenti vicende, occorre senz'ombra di dubbio respirare un'aria nuova. Quest'aria si è anche, a tratti, respirata nei saloni di Palazzo Koch. Al di là delle posizioni, che non in tutti i casi possono risultare convergenti, siamo certi che il clima di dialogo a cui si ispira il nuovo Governatore rappresenti di per sé un buon auspicio, così come il rigore – richiamato più volte – ed il rispetto delle regole. Il futuro ci dirà se queste prime sensazioni rappresentano davvero un segno della volontà di rinnovamento dell'istituzione, e non solo una risposta alle pressioni dell'opinione pubblica.

# Al sindacato spetta vigilare sulle ristrutturazioni avventurose

*Nell'industria, ma anche nella banca, si moltiplicano i casi di imprenditori e consulenti che puntano unicamente a tagliare posti di lavoro, senza alcuna idea di sviluppo o esperienza gestionale: sono i cosiddetti "figli di papà"*

**di Lando Sileoni**  
Segretario Nazionale  
FABI

**T**ira un vento nuovo per la nostra società. Il "barometro", sinora fisso sulla tempesta, sembra volgere al variabile: non il tempo meteorologico, ma il tempo degli eventi. Nell'ordine: Banca Italia, Ricucci & C., Vanna Marchi e figlia, Fiorani, il calcio... Quello che non è accaduto in 15 anni si è realizzato a precipizio in pochi mesi. Pare di assistere ad una soap opera brasiliana: il bene, questa volta, ha qualche chance di trionfare. Si va, fortunatamente, verso una società che lotta disperatamente per non soccombere davanti alle ingiustizie, ai furbetti, agli sciacalli. È come se si tentasse di ripartire da zero, con la speranza di un futuro più roseo.

L'imprenditoria italiana stenta a rinnovarsi, in ostaggio di troppi "figli di papà", rampolli trentenni di famiglie ricche e socialmente riconosciute. Si sono laureati senza mai brillare, nemmeno sfiorando l'impegno ed il sacrificio nell'attività di imprenditore. Entrano dalla porta principale senza annusare, neanche un po', la gavetta. Non hanno orari e gerarchie da rispettare, non conoscono il rigore professionale né il rispetto delle regole aziendali. Quando possono, cercano lo scontro con il sindacato, non sapendosi proporre per costruire. Alcuni emigrano, temporaneamente, in altre aziende su raccomandazione dei rispettivi paparini. Vengono accolti a denti stretti ed esercitano, riga alla mano, l'arte dell'ignoranza: tagliano uffici, cancellano posti di lavoro e passano poi alla cassa per riscuotere il consenso del padrone.

Succede anche in banca, con quelle società di consulenza che si inventano ipotetici risparmi nell'ottica di una migliore organizzazione ed ottimizzazione del lavoro, proponendo alla proprietà tagli di personale e di esperienze. Questi giovani rampanti, senza autorevolezza,



Lando Sileoni

**Troppi lavoratori cinquantenni sono stati pensionati o licenziati grazie alle invenzioni di giovanotti viziati**

principalmente utilizzate in altri settori produttivi, sono violentate e adattate da sedicenti manager al loro personale tornaconto. E il risultato finale? Riorganizzazioni fantasma, rivendicate dalle banche esclusivamente per giustificare l'utilizzo della citata legge dello stato. Le conseguenze sono sotto gli occhi di tutti: enormi tagli di personale, caduta dei livelli del servizio alla clientela e - ciò che è più grave - lavoratori calpestati nella loro dignità umana e professionale, costretti a rivolgersi alla Magistratura per ottenere giustizia e ragione.

Più volte i migliori quotidiani economici hanno sottolineato che il ricambio generazionale nelle imprese italiane è molto lento. Sono gli stessi padri a nutrire ben poca fiducia nella loro prole e per questo cercano di liberarsene, raccomandando i figli ad altre aziende. C'è da domandarsi perché li abbiano cresciuti a caviale e champagne, se poi sono i primi a non considerarli all'altezza e a non riconoscerne le capacità per prendere in mano le redini delle imprese di famiglia. Il vecchio scirocco,

non sono certamente lo specchio della nuova generazione, di quei nostri giovani umili e preparati che si affacciano, fra mille difficoltà, al labirinto del lavoro e della società.

I "figli di papà" stanno dappertutto: nelle banche, nelle imprese, nella finanza, ereditando lussi, privilegi, cedeaux e poltrone. Subiscono il fascino della finanza creativa: entrano nella parte e fingono d'ingegnarsi a progettare, sviluppare, proporre. Poi, però, il conto lo pagano gli utenti ed i lavoratori emarginati dalla "creatività" di quei babbei con la erre moscia, che giocano a capitani d'industria.

Troppi lavoratori appena cinquantenni sono a spasso, pensionati o addirittura licenziati grazie alle belle invenzioni di certi giovanotti viziati. Le leggi, nate per le aziende in crisi (la 223 del 23/07/1991) e



umido e con un lezzo di guasto, diventa sempre più insopportabile per coloro che devono lottare ogni giorno, patire umiliazioni e soffrire, per dimostrare quanto valgono e farsi un po' di spazio.

Ma ora, pare che il tempo stia per cambiare, portando aria nuova nella nostra società malata. Per guardare al nostro orizzonte lavorativo e sindacale, è ora che la maggioranza silenziosa delle persone per bene faccia sentire la sua voce, il suo dissenso, stimolando il sindacato a riappropriarsi dei suoi spazi per rappresentare al meglio le esigenze e le istanze degli onesti.

Così si stimola il cambiamento, si accelerano i processi di rinnovamento, si gettano le premesse di un mondo migliore. Il movimento produce movimento, le idee producono idee... E allora, come dicono i romani, coraggio: "in alto i cuori e fuori la voce!". Il vento nuovo soffia forte e non si può fermare.

**La prevenzione della criminalità secondo l'ABI**

# Security in banca: zoppa senza il sindacato

*Il rischio rapina può essere ridimensionato solo con la fattiva collaborazione dei dipendenti in termini di cultura della sicurezza. La recente proposta dell'ABI è insufficiente*



**a cura della Segreteria Nazionale ABI**

**N**el corso della riunione del 13 aprile 2006 della Commissione Nazionale Salute e Sicurezza, l'ABI ha presentato un protocollo per la prevenzione della criminalità in banca, approvato dal Comitato Esecutivo del 15 marzo.

Tale documento si iscrive nel filone delle proposte ABI, che hanno già visto la sottoscrizione di protocolli d'intesa con

alcune Prefetture, anche controfirmati, in alcuni casi, da organizzazioni sindacali a livello locale.

Pure se l'articolato, fin dalla premessa e così come richiesto dalle organizzazioni sindacali, prevede il coinvolgimento del sindacato, è necessario ribadire (cfr. ns.circ.1590/06) che tale testo non è stato concordato con le Segreterie Nazionali e deve quindi essere inteso esclusivamente come proposta da ridiscutere presso le singole Prefetture interessate.

Infatti, gli argomenti trattati sono solamente tratteggiati, senza introdurre sostanziali novità nel settore, se non quelle di riepilogare alcuni comportamenti di buon senso (segnalazioni alle Forze dell'Ordine di riferimenti logistici ed organizzativi e di situazioni di particolare rischio nei punti operativi) e di impegnarsi a dotare i punti operativi di alcuni sistemi di sicurezza minimi, in gran parte già presenti per motivi di copertura assicurativa.

Questa impostazione non cambia, però, sostanzialmente, le situazioni già in essere. L'indicazione che, oltre ai quattro deterrenti scelti da una specifica lista, "ogni banca si impegna a selezionare sia quantitativamente sia qualitativamente i sistemi di difesa più opportuni in funzione della valutazione del rischio di ogni singola dipendenza", rimane una semplice affermazione priva di specifici vincoli, slegata da ogni forma d'accordo con le parti indicate nel protocollo.

Sarebbe, quindi, importante che le strutture periferiche ed aziendali che dovessero essere interessate ad un confronto, si potessero l'obiettivo di un'adeguata implementazione di queste misure, tenendo anche conto degli accordi migliorativi esistenti.

È utile ricordare che i fenomeni criminosi devono essere compresi tra i rischi da considerare nel corso della specifica valutazione del rischio nel credito, tanto che nel Contratto Nazionale dei bancari è stata inserita una specifica clausola nella quale si precisa "che le imprese bancarie

*Il testo approvato dal Comitato esecutivo dell'ABI nella seduta del 15 marzo 2006*

## Protocollo d'intesa per la prevenzione della criminalità in banca

La Prefettura, l'ABI, le banche e le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del Protocollo d'intesa per la prevenzione della criminalità in banca (di seguito "Protocollo"),

### CONSIDERATO

- che il crescente aumento della domanda di sicurezza investe il settore bancario, esposto agli attacchi della criminalità comune e organizzata;
- che alle Forze dell'ordine spetta istituzionalmente la difesa del cittadino;
- che la necessità di proteggere le dipendenze bancarie è un preciso impegno delle banche nei confronti dei dipendenti e della clientela e risponde all'esigenza di consentire l'operatività in condizioni di sicurezza;

### PRESO ATTO

- della proficua collaborazione avviata in molte province italiane tra Prefetture, Forze dell'ordine, ABI, banche e organizzazioni sindacali di categoria per contrastare rapine e furti alle dipendenze bancarie;

### CONVENGONO QUANTO SEGUE

#### Art. 1 - Informazioni di carattere generale

Le banche firmatarie del Protocollo si impegnano a segnalare alle Forze dell'ordine:

- il nome e il numero telefonico del responsabile al quale è possibile rivolgersi per le problematiche di sicurezza di carattere generale;
- il nome e il numero telefonico di un referente per le problematiche concernenti le singole dipendenze o, in alternativa al secondo, un recapito telefonico facente capo ad una centrale operativa della banca a cui far riferimento nelle 24 ore;
- l'elenco delle dipendenze e i relativi indirizzi e numeri telefonici;
- l'orario di apertura al pubblico antimeridiana e pomeridiana, dal lunedì al venerdì, e di apertura eventuale nelle giornate di sabato e domenica.

#### Art. 2 - Segnalazione di situazioni di rischio

Le banche firmatarie del Protocollo si impegnano a segnalare alle Forze dell'ordine ai numeri telefonici indicati nell'unito prospetto:

- carenze gravi e imprevedibili delle misure di sicurezza (es. guasto dei sistemi relativi al controllo degli accessi);
- movimenti sospetti di persone all'interno e all'esterno delle dipendenze bancarie;
- eccezionali aggravamenti del rischio (es. aumento anomalo giacenze di cassa);
- lavori da svolgere durante l'orario di apertura della dipendenza che inficino l'efficacia delle misure di sicurezza (es. sostituzione di un sistema d'allarme);
- altre situazioni particolari di rischio in cui versano le dipendenze bancarie.

#### Art. 3 - Valutazione dei rischi

La probabilità di accadimento dell'evento rapina (e la conseguente valutazione del rischio delle dipendenze) può essere quantificato solo in misura limitata, in quanto condizionata da molteplici fattori che, da un lato, esulano dallo spazio d'intervento delle banche (fattori esogeni), dall'altro seguono dinamiche non prevedibili e non riconducibili a modelli revisionali definiti. Ciò nonostante, le banche firmatarie del Protocollo si impegnano a valutare il rischio rapina di ciascuna dipendenza e ad aggiornare periodicamente detta valutazione, in relazione all'evoluzione del fenomeno criminoso ed alle eventuali informazioni fornite dalle Forze dell'ordine.

#### Art. 4 - Misure di sicurezza

Le banche firmatarie del Protocollo si impegnano a dotare ciascuna dipendenza - entro tre mesi dalla data di sottoscrizione - di almeno 4 sistemi di sicurezza (con l'obbligo dei sistemi per la ricostruzione video degli eventi, cfr. punto 6) tra quelli di seguito elencati:

1. bussola
2. metal detector
3. rilevatore biometrico
4. vigilanza
5. videocollegamento/videosorveglianza
6. videoregistrazione
7. allarme antirapina
8. sistema di protezione perimetrale attiva/passiva
9. bancone blindato/area blindata ad alta sicurezza
10. dispositivo di custodia valori ad apertura ritardata
11. dispositivo di erogazione temporizzata del denaro
12. sistema di macchiatura delle banconote
13. sistema di tracciabilità delle banconote.

Ferme restando le misure minime concordate, ogni banca si impegna a selezionare, sia quantitativamente sia qualitativamente, i sistemi di difesa più opportuni in funzione della valutazione del rischio della singola dipendenza.

#### Art. 5 - Esigenze di privacy

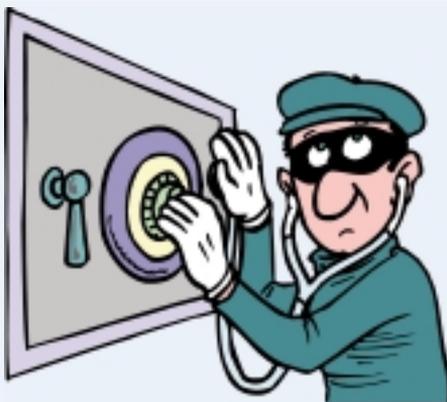
Per quanto riguarda i sistemi di videoregistrazione, i trattamenti di dati personali dovranno essere effettuati rispettando le misure e gli accorgimenti



**Le banche firmatarie del protocollo si impegnano a dotare ciascuna dipendenza, entro 4 mesi dalla firma, di almeno 4 sistemi di sicurezza, con l'obbligo per la ricostruzione video degli eventi**



**Le banche si impegnano ad intensificare, nei confronti dei loro dipendenti, le attività di informazione inerenti la sicurezza anticrimine, anche tramite specifica normativa, per individuare standard di comportamento adeguati**



prescritti dal Garante per la protezione dei dati personali ("Il decalogo delle regole per non violare la privacy - 29 novembre 2000", "Provvedimento generale sulla videosorveglianza - 29 aprile 2004").

Dovrà essere, altresì, assicurata l'osservanza delle prescrizioni emanate dal Garante, nel Provvedimento del 27 ottobre 2005, in caso di ricorso al dispositivo del rilevatore biometrico.

L'utilizzo dei sistemi di videoregistrazione, inoltre, dovrà tener conto delle indicazioni contenute nella circolare del Ministero dell'Interno n.558/1/1421.2/70/456 datata 8 febbraio 2005.

#### **Art. 6 - Manutenzione delle misure di sicurezza**

Le banche si impegnano ad attuare, almeno su base annua e per tutti i dispositivi di sicurezza che lo richiedano, le attività di verifica e/o manutenzione preventiva atte a consentire il miglior funzionamento.

Le banche si impegnano, altresì, ad assicurare in tempi brevi il ripristino di impianti di sicurezza che hanno subito guasti.

#### **Art. 7 - Informazione**

Le banche si impegnano ad intensificare, nei confronti dei propri dipendenti, le attività di informazione inerenti la sicurezza anticrimine, anche tramite specifica normativa (ad es. la Guida ABI sull'antirapina per il personale di sportello), al fine di individuare standard comportamentali adeguati alle specifiche circostanze.

#### **Art. 8 - Formazione**

Le banche si impegnano ad intensificare, nei confronti dei propri dipendenti, le attività di formazione inerenti la sicurezza anticrimine, anche tramite le iniziative di ABI Formazione e OS.S.I.F., l'Osservatorio dell'ABI sulla Sicurezza Fisica.

#### **Art. 9 - Ruolo delle Forze dell'ordine**

Le Forze dell'ordine si impegnano nei confronti delle banche a:

- segnalare, anche per il tramite dell'ABI, eventuali elementi che possano indicare criticità specifiche per numero e tipologia di crimini commessi;
- intervenire, su richiesta delle banche e a fronte di reali stati di necessità, a specifici incontri con le banche stesse per fornire informazioni in materia di sicurezza anticrimine.

#### **Art. 10 - Ruolo della Prefettura**

La Prefettura s'impegna a convocare Riunioni Tecniche di Coordinamento e/o il Comitato Provinciale per l'Ordine e la Sicurezza Pubblica a richiesta dell'ABI - che si farà interprete delle istanze delle banche - e delle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del Protocollo.

#### **Art. 11 - Ruolo dell'ABI**

L'ABI, nell'ambito delle Riunioni Tecniche di Coordinamento e/o del Comitato Provinciale per l'Ordine e la Sicurezza Pubblica di cui all'art.10, potrà fornire una sintesi dei dati contenuti nel proprio Osservatorio sulla sicurezza fisica (OS.S.I.F.).

#### **Art. 12 - Ruolo delle Organizzazioni Sindacali di categoria**

Le Organizzazioni Sindacali di categoria, nell'ambito delle Riunioni Tecniche di Coordinamento e/o del Comitato Provinciale per l'Ordine e la Sicurezza Pubblica di cui all'art.10, potranno fornire propri contributi che costituiranno oggetto di analisi.

#### **Art. 13 - Cultura della sicurezza**

I firmatari del Protocollo si impegnano a favorire la diffusione della cultura della sicurezza nelle forme ritenute più opportune, anche attraverso l'utilizzo di BANCAFORTE, la rivista dell'ABI sulla sicurezza, le tecnologie e l'innovazione, che ha tra i destinatari i direttori generali delle banche, i responsabili di tutte le dipendenze, nonché Prefetture, Questure, Comandi provinciali dei Carabinieri e della Guardia di Finanza.

#### **Art. 14 - Durata**

Il Protocollo che le parti sottoscrivono, ciascuna per quanto di competenza, in relazione agli impegni espressamente indicati, avrà la durata di 24 (ventiquattro) mesi a decorrere dalla data odierna e sarà tacitamente rinnovato a scadenza salvo diverse intese tra le parti.



considereranno il rischio rapina ai fini del documento di valutazione di cui all'Art.4 del D.L.gs. n. 626 del 1994". La valutazione da parte delle banche è, quindi, un obbligo imprescindibile e, proprio per questo, dovuto, indipendentemente dalla firma del protocollo.

La deresponsabilizzazione delle banche, così come sostanzialmente contenuta nel protocollo ABI rispetto al rischio rapina, non solo è contraria al buon senso, ma anche alla legislazione corrente ed alla relativa giurisprudenza ed è, quindi, da ritenersi inaccettabile.

Per tali ragioni, risulta imprescindibile che le strutture sindacali ad ogni livello si adoperino per eliminare o modificare in profondità le previsioni contenute all'art.3

del protocollo ABI.

In quanto all'azione delle Organizzazioni Sindacali di Settore, è evidente che il loro ruolo non potrà mai ridursi al semplice "fornire contributi che costituiranno oggetto di analisi" previsto dal protocollo.

Il confronto con il sindacato, per essere costruttivo, deve entrare nel merito della costruzione del processo di valutazione del rischio rapina, dell'individuazione di sinergie ottimali per fronteggiare le situazioni a rischio, dei piani specifici di formazione sia in tema di security, sia per gli aspetti di disturbi traumatici post rapina. Solo così sarà possibile ipotizzare la diffusione di quella "cultura della sicurezza" a cui si fa riferimento nel protocollo come valore da favorire: la

cultura della sicurezza in azienda, per essere concretamente promossa da tutte le parti sociali, deve essere condivisa, e i lavoratori organizzati devono poter essere partecipi di questo processo.

In sintesi, si può quindi valutare l'ipotesi di protocollo come un'aproposta, non condivisa con le OO.SS., utile per promuovere il coordinamento tra Forze dell'Ordine e Parti Sociali sulla base di un miglioramento del flusso informativo e della previsione di misure minime di sicurezza (i quattro sistemi di sicurezza e la relativa manutenzione), anche se tale documento non può essere sufficiente per la costruzione di un sistema condiviso nell'ambito della prevenzione del rischio da eventi criminali nel settore.

Parla Allan Bang, Presidente di Finansforbundet DK e di UNI Europa Finance

# “Sindacati europei, imparare gli uni dagli altri”

*Con 50 mila iscritti, l'85% dei dipendenti del settore, l'organizzazione danese è un laboratorio di esperienze*

di Angelo di Cristo

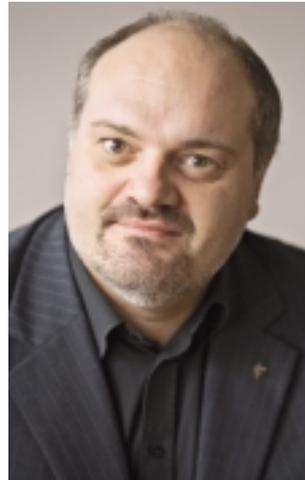
**F**abi: Allan, puoi illustrarci il settore bancario danese? Per esempio, quanti addetti vi lavorano, quali e quanti sono i livelli di contrattazione, quali sono i gruppi bancari più importanti, se esistono banche straniere nel settore e se le banche danesi hanno incorporato banche straniere. Ed infine, quanti associati ha Finansforbundet?

**Allan:** Il settore bancario danese consiste di circa 200 banche, per un totale di circa 2000 filiali che impiegano quasi 39.000 addetti a tempo pieno. Danske Bank e Norddea sono i maggiori conglomerati a prevalenza bancaria (supermercati finanziari) in Danimarca. Insieme, impiegano quasi la metà della forza lavoro del settore bancario. La popolarità della carta dei pagamenti “Dankort”, del “BetalingService” – la procedura di addebito diretto – nonché dell'importante servizio di home banking, sta a significare che il numero di servizi elettronici è in crescita, mentre quello delle filiali è in lenta diminuzione. In Danimarca, le banche straniere hanno una

quota di mercato, in termini di assetti totali, che si aggira sul 30%. Paragonata alla media del 20% dell'UE, la quota di mercato delle banche straniere in Danimarca è piuttosto alta. In altre parole, ciò significa che il settore bancario danese sta effettivamente affrontando la realtà della globalizzazione. *Finansforbundet* rappresenta circa 50.000 iscritti, impiegati in istituti creditizi, finanziari e di erogazione mutui, nonché agenti assicurativi. La forza lavoro da noi organizzata copre circa l'85% dell'industria finanziaria.

La contrattazione collettiva nel settore finanziario danese si articola su due livelli: dapprima a livello industriale e successivamente a livello societario.

Il contratto del comparto industria/settoriale è frutto di negoziazione tra *Finansforbundet* e l'Associazione dei Datori di Lavoro del Settore Finanziario danesi. Il contratto del comparto industria regola il rapporto generale tra le parti ed il contesto per il trattamento delle controversie. Disposizioni su salari, orari di lavoro, pensioni, congedi di maternità o parentali ed altre condizioni dell'impiego sono negoziate all'interno del contratto del compar-



Allan Bang è il presidente del *Finansforbundet* che rappresenta circa l'85% dei dipendenti nelle 200 banche della Danimarca

to industria. Il contratto attuale copre un periodo di tre anni e sarà negoziato nuovamente nel 2008.

Gli accordi societari supplementano il contratto del comparto industria adeguandolo alle circostanze locali.

**Fabi:** *Finansforbundet* è giunta quest'anno alla sua conferenza: puoi dirci quali sono stati i problemi maggiori che il sindacato ed i lavoratori hanno dovuto affrontare nel settore bancario danese negli ultimi due anni?

**Allan:** Lo stress correlato al lavoro è in aumento nel settore della finanza danese. I confini tra orario di lavoro e tempo libero sono sempre più confusi, e questo rende difficile ai lavoratori rilassarsi quando

**“La popolarità della carta dei pagamenti *Dankort*, del *BetalingsService* – la procedura di addebito diretto – nonché dell'importante servizio di *home banking*, sta a significare che il numero di servizi elettronici è in crescita, mentre quello delle filiali è in lenta diminuzione”**

non sono in servizio.

Molti sono emotivamente spossati, e alcuni hanno disturbi del sonno: stiamo parlando di un gruppo di lavoratori a rischio di logoramento.

Purtroppo, ho la sensazione che questa sia una tendenza complessiva in un settore che, anno per anno, registra profitti da record. Perciò, dovremmo unire le forze al fine di impegnare i datori di lavoro in un dialogo costruttivo su questa materia, sia esso all'interno del dialogo sociale europeo o attraverso i consigli di fabbrica europei o globali.

**Fabi:** A proposito del sistema bancario prima dell'internazionalizzazione, ci sono stati problemi relativi all'off-shoring/out-sourcing in Danimarca e, se sì, quali sono state le conseguenze per i lavoratori, e che tipo di accordi il sindacato ha raggiunto con le società?

**Allan:** Stiamo fronteggiando problemi con grandi multinazionali come IBM, che cerca di eludere il nostro contratto collettivo. Numerose banche decentrano su IBM incarichi e lavori d'information technology. In prima battuta, abbiamo negoziato un buon accordo per i lavoratori dell'information technology che erano stati decentrati su IBM. Ma IBM sta lentamente tentando di scardinare il modello danese di accordo collettivo, sostituendo gli impiegati con consulenti esterni o impiegati IBM non coperti da contratto collettivo. Questo è anche il motivo per cui un congresso unanime ha spedito questo mese una lettera aperta al management IBM in Danimarca, che biasima la sua mancanza di rispetto per l'accordo collettivo e richiede adeguate condizioni di lavoro per i nostri 1.000 iscritti impiegati all'IBM.

**Fabi:** Puoi spiegarci i cambiamenti che Finansforbundet ha approvato in occasione dell'ultima Conferenza di Aalborg? A quali problemi il sindacato deve far fronte nel settore nel prossimo futuro?

**Allan:** Innanzitutto, sono veramente molto soddisfatto che il Congresso abbia dato un forte sostegno alla cooperazione e solidarietà sindacale internazionale. Molti delegati, persino dalle banche più pic-

**“Stiamo fronteggiando problemi con grandi multinazionali come IBM, che cerca di eludere il nostro contratto collettivo. Numerose banche decentrano su IBM incarichi e lavori d'information technology”**

**“Attualmente, siamo di fronte a vere sfide demografiche nella società in generale, ma anche nel settore finanziario in particolare. Abbiamo, infatti, molti posti vacanti nelle banche, e il rovescio della medaglia è l'aumento dei livelli di stress. Gli impiegati vanno più veloci e devono coniugare più produttività con maggiori responsabilità”**

cole, hanno sottolineato l'esigenza di essere coinvolti a livello internazionale. Fortemente apprezzata è stata anche la rete sindacale cross-border che abbiamo creato con l'appoggio di UNI Finance.

Il Congresso ha anche sottoscritto una dichiarazione in favore dell'integrazione di un numero maggiore d'immigrati nel mercato del lavoro danese, come pure una dichiarazione su riforme del welfare che includano l'esigenza di rafforzare le politiche sostenibili di ritenzione per i lavoratori più anziani.

Attualmente, siamo di fronte a vere sfide demografiche nella società in generale, ma anche nel settore finanziario in particolare. Abbiamo, infatti, molti posti vacanti nelle banche, e il rovescio della medaglia è l'aumento dei livelli di stress. Gli impiegati vanno più veloci e devono coniugare una maggiore esigenza di produttività con l'accresciuta responsabilità che spesso è loro imposta.

Posso dire di credere che Finansforbundet sia stata molto innovativa e pionieristica? Abbiamo sviluppato una normativa sulla governance sindacale che il congresso ha approvato. La governance sindacale è ciò che vogliamo far corrispondere alla governance d'impresa. Significa che noi, in quanto organizzazione politica con opinioni e valori, vogliamo praticare l'apertura e la trasparenza.

Non dobbiamo lasciar fare alle società ma, al contrario, per quanto riguarda la buona governance, dovremmo prendere il comando e dare l'esempio. I principi di governance sindacale che abbiamo appena adottato non sono specifici di Finansforbundet. Crediamo, infatti, che tali principi siano universali per tutte le organizzazioni sindacali, ed è nostra speranza che altri sindacati vi trovino ispirazione.

**Fabi:** Il 22 maggio 2006 si è tenuta la Conferenza di UNI Europa Finance e tu sei stato eletto alla presidenza. Qual è il tuo punto di vista riguardo al settore in Europa e, secondo te, cosa si dovrebbe fare per migliorare – per esempio – il dialogo sociale nel settore bancario del nostro continente, alla luce dell'allargamento dell'Unione Europea?

**Allan:** Sono un Europeo, ma sono anche

un lavoratore del settore finanziario e un sindacalista in un mondo globalizzato. L'Europa possiede istituzioni fortemente radicate e leggi forti che sono già transnazionali. L'Europa è la regione più grande all'interno dell'UNI. Ritengo che l'Europa debba usare la sua forza a mutuo beneficio dei lavoratori di ogni luogo. Abbiamo bisogno di costruire ponti tra il nord e il sud, tra l'est e l'ovest. Dobbiamo abbracciare tutte le nazioni e i continenti, poiché il nostro settore è diventato davvero globale.

Il dialogo sociale ed il coinvolgimento dei lavoratori sono valori universali, che stanno al centro anche del modello sociale europeo.

Il dialogo sociale nel settore bancario sta lentamente facendo progressi, anche se la strada è ardua e in salita. Voglio evidenziare i risultati della formazione permanente nel settore bancario come particolarmente utili. Almeno, nel settore finanziario danese ci siamo fortemente ispirati alle linee guida europee sulla formazione permanente, in occasione della negoziazione sullo sviluppo di competenze. Inoltre, per quanto riguarda l'allargamento dell'Unione Europea, credo che il dialogo sociale abbia dimostrato il suo valore.

Tuttavia, è ovvio che possiamo e dobbiamo migliorare il dialogo sociale, affinché divenga più attuale per i nostri associati. Abbiamo già adottato una strategia sul dialogo sociale europeo, che definisce i nostri ruoli e metodi di lavoro. Adesso dobbiamo implementarlo nella pratica. A tale scopo, è decisivo che tutti siano a bordo.

Organizzarsi nei nuovi stati membri dell'UE è un'assoluta priorità per UNI-Europa Finance. Perciò, sono estremamente grato al lavoro che i sindacati dell'area mediterranea stanno compiendo nei Balcani, in Ungheria e nella Repubblica Ceca. I sindacati della finanza nordica stanno cercando di organizzarsi nelle regioni baltiche.

Possiamo imparare gli uni dagli altri, e dovremmo diffondere il buon esempio del nostro lavoro. Per me, questo è ciò che UNI-Europa Finance sta facendo.

(traduzione di M. Diversi)

Un documento della Commissione per le politiche sociali e ambientali

# Cinque proposte del Cnel sui livelli essenziali d'assistenza ai non autosufficienti

*Si tratta della costituzione di un fondo nazionale e di un segretariato sociale, del potenziamento e sviluppo dell'assistenza domiciliare e delle convenzioni con le case di riposo e di ricovero*

## PREMESSA

Il CNEL ritiene che le crescenti difficoltà incontrate dalle famiglie, sia di natura economica sia di conciliazione del lavoro con i carichi di educazione e cura, nonché il processo d'invecchiamento della società, richiedono nuove azioni a sostegno delle persone e dei nuclei familiari, al fine di prevenire e contrastare l'esclusione sociale, così come già indicato nei principi della Legge 328/2000.

È necessario partire dalla consapevolezza del superamento, da parte del sistema di welfare, della funzione prevalentemente riparatrice a favore di una funzione di elemento fondante di un nuovo modello di sviluppo sostenibile;

**“Vi è la necessità di adeguare le risorse nazionali, attualmente sottodimensionate, agli standard europei in relazione al Prodotto lordo”**



si deve altresì ripartire dalle funzioni e dalle responsabilità che i comuni hanno assunto nella tutela della qualità della vita dei cittadini, attraverso la costruzione di un' articolata rete di servizi socio-assistenziali dedicati all'educazione, alla protezione, all'assistenza dell'infanzia e delle famiglie, dei soggetti fragili e svantaggiati. Per questo, il CNEL esprime forte preoccupazione riguardo alla mancata definizione dei Livelli essenziali delle prestazioni sociali (LIVEAS) da parte dello Stato, che impedisce l'individuazione e la garanzia dei diritti sociali costitutivi la cittadinanza.

## OSSERVAZIONI

### a) L'individuazione dei LIVEAS

A livello nazionale, devono essere definiti i Livelli essenziali delle prestazioni sociali (LIVEAS). Si tratta di una definizione, peraltro, già parzialmente avviata dal legislatore. La legge 328/2000 indica, infatti, gli interventi che costituiscono i Livelli essenziali. Una loro più stringente definizione ed il relativo adeguato finanziamento sono atti indispensabili per avviare un processo che garantisca un livello di prestazioni assistenziali, e quindi di cittadinanza socia-

le, uniforme in tutto il paese, superando i gravi squilibri territoriali che penalizzano, in particolare, i cittadini che vivono nel Mezzogiorno.

In particolare, nella predisposizione dei LIVEAS va previsto uno specifico servizio di pronto intervento sociale, finalizzato a garantire risposte tempestive ad un evento, anche improvviso, che determini la perdita di autonomia. Tale determinazione, ad avviso del CNEL, deve essere il risultato di un processo di confronto e d'intesa istituzionale da parte dello Stato con le Regioni e le Autonomie Locali, alle quali compete dig-



**L'integrazione socio-sanitaria va estesa agli aspetti educativi, formativi e lavorativi per affrontare il benessere delle persone e delle famiglie in una visione unitaria**

rantrire prestazioni e servizi compresi nei livelli. Il sistema integrato che si fonda anche sul principio di sussidiarietà orizzontale oltre che verticale richiede che i LIVEAS siano definiti con la partecipazione ed il consenso delle forze sociali. Spesso, infatti, il CNEL sottolinea che il mantenimento dei servizi ha comportato una compressione dei costi ed un insufficiente rigore nei criteri di accreditamento delle strutture preposte alla gestione, con conseguenze negative dirette sulla qualità dei servizi, sui livelli professionali dei lavoratori e sul rispetto dei diritti contrattuali.

#### **b) Le risorse**

La definizione dei LIVEAS non può essere subordinata alle risorse attualmente disponibili e richiede una valutazione dell'impatto economico complessivo nazionale, regionale e comunale e la conseguente ripartizione dei costi della spesa sociale tra le diverse istituzioni coinvolte (Stato, Regioni, Comuni), che tenga conto della necessità di perequazione tra aree territoriali. In questo quadro, vi è la necessità di adeguare le risorse nazionali, attualmente sottodimensionate, agli standard europei in rapporto al PIL, visto che con la dotazione del Fondo nazionale si garantiscono soltanto alcuni diritti soggettivi e si sostengono alcuni interventi che non rappresentano certo livelli essenziali.

#### **c) L'integrazione socio-sanitaria**

Il CNEL osserva che l'integrazione fra le politiche sociali, sanitarie, educative, formative e del lavoro, coordinate con le

politiche tariffarie e della casa, è alla base di un'azione efficace, ma anche efficiente, di promozione e di inclusione sociale. L'asimmetria istituzionale tra le competenze nei diversi settori, distribuite tra Comuni, Regioni e Province e la carenza di coordinamento orizzontale tra responsabili all'interno della stessa amministrazione, vanno a discapito della qualità della programmazione e della progettazione degli interventi e dell'utilizzo delle risorse.

I LIVEAS vanno raccordati con la ridefinizione dei LEA (Livelli essenziali d'assistenza) sanitari, come elemento necessario al raggiungimento del massimo livello d'integrazione socio-sanitaria, ma anche per ampliare e qualificare l'offerta. L'integrazione va estesa agli aspetti educativi, formativi e lavorativi, per affrontare in una visione unitaria il benessere delle persone e delle famiglie. In tal ambito, va sottolineato che le stesse normative sanitarie (art. 3 d.lgs. 502/0) assumono per le prestazioni sanitarie, anche di lungo periodo, il progetto personalizzato d'intervento.

La mancata integrazione programmatica, organizzativa e gestionale comporta, inoltre, un rallentamento dei necessari processi di evoluzione della pubblica amministrazione nell'erogazione e nel governo dei servizi d'inclusione delle persone emarginate o a rischio di emarginazione, in particolare: gli anziani, i disabili, i disoccupati di lunga durata, i giovani, gli immigrati, le donne sole con figli. È opportuno, quindi, rafforzare l'integrazione ed il coordinamento tra i servizi socio-assistenziali, le

**L'insufficienza dei servizi pubblici previsti per l'assistenza domiciliare ai non autosufficienti vede il costante aumento della domanda di assistenza familiare**

funzioni preposte all'inclusione sociale, le azioni ed i servizi per l'integrazione lavorativa.

#### **b) Le professioni sociali**

Tra le azioni a sostegno delle politiche di welfare, il CNEL ritiene che, in primo luogo, vadano potenziati interventi e servizi a favore della domiciliarità.

I Livelli essenziali richiedono, dunque, un quadro di riferimento nazionale per quanto concerne le professioni sociali. Contestualmente all'avvio del processo dei LIVEAS, va assunto l'impegno da parte dei soggetti istituzionali, in accordo con le parti sociali, ad attivare il sistema informativo sociale quale base conoscitiva indispensabile della rete dei servizi, della domanda sociale, delle risorse in campo, per una programmazione partecipata più coerente con la realtà e per la correzione delle disfunzioni.

Uno dei problemi aperti riguarda, oggi in particolare, il fenomeno delle "assistenti familiari" comunemente denominate "badanti". Il problema richiede un intervento strutturale con la definizione di parametri professionali certi e validi per tutto il territorio nazionale e di strumenti uniformi. A tale scopo, occorre chiesia previsto un intervento economico finalizzato a ridurre l'onere totale a carico della famiglia, vincolandolo alla regolarizzazione contrattuale e previdenziale ed a percorsi di aggiornamento professionali.

L'insufficienza dei servizi pubblici previsti per l'assistenza domiciliare ai non autosufficienti vede il costante incremento della domanda di assistenti familiari a cui



non corrisponde un'adeguata disponibilità, stanti le attuali limitazioni relative alle quote d'ingresso contrattuale. Tra le prestazioni sulle quali i LIVEAS sono chiamati a dare risposte certe si considerano, quindi, di particolare rilevanza le prestazioni legate all'assistenza domiciliare integrata e, di conseguenza, correlate alla condizione anziana ed alla non autosufficienza.

Il lavoro di cura svolto a livello familiare, oltre a rappresentare un forte valore sociale, consente un notevolissimo risparmio economico per gli oneri diversamente a carico dei servizi pubblici, finora mai quantificato.

Per queste ragioni, si propone il riconoscimento del lavoro di cura attraverso la copertura previdenziale dei periodi dedicati a questa funzione.

Tale riconoscimento richiede un percorso di programmazione e verifica da parte dei servizi pubblici.

Ai familiari che si prendono cura delle persone non autonome per lunghi o brevi periodi, vanno riconosciuti il sostegno economico e la copertura previdenziale. Sostegno e riconoscimento anche al lavoro informale delle famiglie, attraverso servizi di sollievo ed agevolazioni tariffarie.

È necessaria, inoltre, una corretta valutazione non solo delle condizioni personali, ma anche dei contesti familiari. Il CNEL ritiene, pertanto, che vada definito compiutamente anche il sistema univoco di valutazione delle condizioni economiche (l'ISEE, già considerato strumento finalizzato a produrre equità nella fruizione dei servizi, necessita dell'individuazione a livello nazionale di

## È importante l'integrazione fra le politiche sociali, sanitarie, educative, formative e del lavoro coordinate con le politiche tariffarie e della casa

criteri uniformi), garantendo maggiore tutela del reddito da lavoro dipendente e da pensione e prevedendo un coordinamento nazionale.

### PROPOSTE

Sulla base di quanto indicato, il CNEL ritiene che le prossime politiche del welfare possano essere orientate al raggiungimento di alcuni prioritari obiettivi. Essi sono:

#### a) *Costituzione dello specifico Fondo nazionale*

Il CNEL ribadisce che il Fondo nazionale per le politiche sociali previsto dalla 328/2000 è attualmente lo strumento insostituibile per il finanziamento delle politiche sociali nella loro interezza e che, quindi, i Livelli essenziali devono essere garantiti a partire dalle risorse ivi contenute e che il Fondo, dimezzato dalle due ultime leggi finanziarie, va invece accresciuto come richiesto sia dalle regioni e dagli enti locali, sia dai sindacati e dal terzo settore.

A tale proposito, appare condivisibile integralmente la richiesta avanzata dalla Conferenza delle Regioni al Governo in sede di discussione della Legge Finanziaria 2006. Il finanziamento dei Livelli richiede un aumento della spesa sociale nazionale ed un suo coordinamento con le risorse già destinate allo stesso scopo dalle Regioni e dagli Enti locali. Naturalmente, il CNEL considera che tale obiettivo debba sapersi coordinare con esigenze macroeconomiche di stabilità. Pertanto, si sottolinea che esso possa essere definito anche in rapporto alla necessità di perequazione tra le aree e raggiunto con una gradualità territoriale.

Nell'ambito del sistema integrato d'interventi e servizi previsto dalla legge 328/2000, per incrementare interventi di prevenzione, assistenza e cura per le persone non autosufficienti, il CNEL richiede l'istituzione di uno specifico Fondo nazionale sulla non autosufficienza.

#### b) *Istituzione sia del Segretariato sociale che del Servizio sociale professionale*

Il CNEL ribadisce l'importanza di un'ef-

ficace integrazione fra le politiche sociali, sanitarie, educative, formative e del lavoro, coordinate con le politiche tariffarie e della casa. Ciò, in particolare, deve rafforzare lo sforzo per un'azione efficace, ma anche efficiente, di promozione e d'inclusione sociale. L'asimmetria istituzionale tra le competenze nei diversi settori, distribuite tra Comuni, Regioni e Province e la carenza di coordinamento orizzontale tra responsabili all'interno della stessa amministrazione vanno a discapito della qualità della programmazione e della progettazione degli interventi e dell'utilizzo delle risorse. Per questo, il CNEL propone l'istituzione di un Segretariato sociale, nonché di un servizio sociale professionale, con l'obiettivo di coordinare e migliorare l'azione sociale su tutto il territorio nazionale.

#### c) *Potenziamento e sviluppo dei servizi di assistenza domiciliare integrata*

#### d) *Individuazione di linee guida per l'accreditamento dei soggetti a cui sono affidati i servizi sociali*

L'individuazione di tali linee guida, ad avviso del CNEL, deve essere concertata tra Stato, Regioni ed Enti Locali e soggetti sociali. Tra questi, rivestono primaria importanza le organizzazioni del terzo settore.

Va, inoltre, garantita l'eliminazione della pratica dell'affido dei servizi con il metodo al massimo ribasso, in ottemperanza al Dpcm 30 marzo 2001 "Atto di indirizzo e coordinamento sui sistemi di affidamento dei servizi alla persona ai sensi dell'art. 5 della legge 8 novembre 2000 n° 328".

#### e) *Intervento sulle strutture di ricovero e, in particolare, le strutture per anziani*

Il CNEL ritiene che i LIVEAS devono intervenire per definire in modo certo le prestazioni erogate in quelle strutture che ancora non hanno una cornice legislativa nazionale (case di riposo, case protette), così come vanno definiti in modo certo gli interventi di carattere sociale nelle strutture a forte integrazione tra sociale e sanitario, le RSA.

## Le principali norme sulla disciplina del rapporto di lavoro

# Solo questo è il vero part time

### Definizioni

- ◆ **Tempo pieno:** lavoro con orario definito dalla legge e dai contratti;
- ◆ **tempo parziale:** lavoro con orario inferiore di norma compreso fra 15 e 32,30 ore settimanali;
- ◆ **orizzontale:** prestazione lavorativa con orario ridotto su base giornaliera;
- ◆ **verticale:** prestazione ad orario pieno per alcuni giorni della settimana, alcune settimane nel mese, alcuni mesi all'anno;
- ◆ **misto:** l'insieme dell'orizzontale e del verticale;
- ◆ **tempo determinato:** per un periodo prestabilito, con possibilità o meno di rinnovo;
- ◆ **tempo indeterminato:** senza scadenza, ma con possibilità di rientro a tempo pieno.

### Riferimenti

- ◆ CCNL 11 luglio 1999, art. 26;
- ◆ nuovo CCNL 12 febbraio 2005, art. 16;
- ◆ accordi aziendali.

### Contenuto e forma

Il contratto di lavoro a part-time:

- ◆ deve avere forma scritta ad probationem;
- ◆ deve indicare la durata e la collocazione temporale dell'orario di lavoro;
- ◆ contenere eventuali clausole di variabilità.

### Lavoro supplementare

È così definita la prestazione lavorativa oltre il proprio orario di lavoro, ma entro il limite del tempo pieno:

- ◆ consentito nel part-time di tipo orizzontale;

- ◆ nei part-time di tipo verticale è la prestazione effettuata nei giorni non lavorati entro il limite dell'orario settimanale;
- ◆ nei part-time di tipo misto, è il lavoro prestato nelle giornate ad orario ridotto;
- ◆ è retribuito come lavoro ordinario e prevede il consenso salvo accordi collettivi/aziendali;
- ◆ il massimo previsto dal CCNL è di 2 ore al giorno per un massimo di 50 ore annue.

### Lavoro straordinario

È così definita la prestazione lavorativa oltre l'orario giornaliero/settimanale:

- ◆ ammesso nei part-time di tipo verticale o misto;
- ◆ possibile se si è raggiunto l'orario pieno settimanale;
- ◆ disciplinato dalle regole vigenti per il tempo pieno;
- ◆ è necessario il consenso.

### Clausole di variabilità

#### FLESSIBILITÀ:

- ◆ possibilità di variare l'orario nell'arco della giornata/settimana/mese/anno;
- ◆ ammessa in tutte le forme OdI part-time.

#### ELASTICITÀ:

- ◆ possibilità di aumentare la durata della prestazione lavorativa;
- ◆ ammessa nei part-time di tipo verticale o misto.

Le clausole di variabilità devono essere riportate nel contratto. Non è previsto il diritto di ripensamento. In caso di rifiuto c'è il divieto di licenziamento e sono sufficienti 2 giorni di preavviso.

### Trattamento economico/normativo/retributivo

Il contratto a tempo parziale non può avere un trattamento meno favorevole di quello a tempo pieno comparabile, in particolare:

- ◆ stesso trattamento economico sulla retribuzione oraria, malattia, congedo di maternità;
- ◆ il calcolo della maturazione delle ferie, il periodo di congedo di maternità e congedo parentale, il comporto di malattia e infortunio;
- ◆ i criteri di calcolo delle competenze dirette ed indirette;
- ◆ i diritti sindacali;
- ◆ la formazione professionale;
- ◆ ai fini pensionistici l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno si computa per intero e proporzionalmente ai periodi di lavoro a tempo parziale

### Obbligo di trasformazione del rapporto a part-time

Il lavoratore affetto da patologie oncologiche ha il diritto di trasformare il rapporto di lavoro da full-time a part-time e il datore di lavoro non può rifiutarsi.

È necessario che una commissione medica, territorialmente competente presso l'ASL, accerti che il lavoratore si trovi in situazione di ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita.

Il rapporto di lavoro a part-time deve essere trasformato nuovamente a tempo pieno qualora lo richieda il lavoratore.



**Il contratto a tempo parziale non può avere un trattamento meno favorevole di quello a tempo pieno comparabile**



*Bruno Solnik,  
autore di questo  
articolo ripreso da  
Wealth  
Management, la  
rivista del gruppo  
UBS, è professore  
di finanza alla  
École des Hautes  
Études Commercial  
di Parigi e  
collaboratore della  
Stanford Graduate  
School Business*

# La gestione degli investimenti tra arte e scienza

di Bruno Solnik

**L**e certezze finiscono spesso per vacillare davanti alla scelta dell'investimento da fare. I dati di profitto di Google a gennaio hanno fatto registrare un incremento dell'82% negli utili trimestrali ma in sole cinque settimane le azioni hanno per-

so quasi un terzo del valore perché gli analisti si aspettavano risultati migliori. L'indice azionario mondiale ha perso circa il 40% tra gennaio 2000 e dicembre 2002 dopo la forte crescita alla fine degli anni 90. Le stesse obbligazioni possono subire gravi perdite se i tassi di interesse crescono all'improvviso e gli hedge fund, spesso presen-

tati come investimenti sicuri e ad alto rendimento, si sono dimostrati uno strumento a dir poco "fiacco" nel 2005.

Gli esempi citati mostrano che i risultati passati non servono a predire il futuro e che è molto rischioso concentrarsi su un singolo investimento o su una classe di investimenti anche se essi hanno ottenuto un rendimen-

## Alla base c'è questa teoria

to eccezionale nel breve periodo. La soluzione è invece pensare a una strategia che consideri il portafoglio nel suo complesso e che tenti di gestirlo equilibrando desideri e paure, sogni e realtà, speranze e rischi. Il rischio può essere definito come una significativa perdita di valore o come oscillazione del valore nel breve periodo. I rischi sono per loro stessa natura imprevedibili. Per questo dovrebbero essere diversificati e gestiti all'interno di un portafoglio con stili e classi di investimento differenti. La diversificazione consente di assorbire l'impatto di fattori specifici sul singolo investimento ed è resa possibile dal fatto che le quotazioni degli investimenti non sono pienamente correlate, cioè non si muovono in sintonia. Nella strutturazione di un portafoglio occorre non lasciarsi distrarre dalle prospettive del singolo investimento ma puntare l'attenzione sulla valutazione complessiva.

### La moderna teoria della gestione del portafoglio

L'obiettivo della gestione del portafoglio è di generare il maggior rendimento possibile assumendo il minimo rischio possibile. Se è vero che non esiste rendimento senza rischio è pur vero che si può mirare a eliminare i rischi indesiderabili e a perseguire una strategia di diversificazione e di gestione del rischio globale del portafoglio. Per strutturare un portafoglio in questo modo occorre elaborare una quantità incredibile di informazioni. Gli strumenti quantitativi di elaborazione dei dati poggiano sulle teorie sviluppate negli anni 60 dagli economisti americani e premi Nobel Harry Markowitz e Bill Sharpe.

Negli ultimi decenni, l'evoluzione di questi modelli ha trasformato la gestione professionale del portafoglio in una vera e propria scienza. La creazione del portafoglio avviene (o dovrebbe avvenire) secondo un processo disciplinato. Occorre stilare ipotesi in merito ai rendimenti e ai rischi attesi dai singoli investimenti e dai mercati, procedere alla stima del grado di correlazione tra i vari tipi di rischio considerati, valutare l'efficienza del portafoglio per l'investitore, cioè la capacità di generare il massimo rendimento con il minor rischio possibile, premesso che il livello di rischio accettabile per un investitore è sempre soggettivo, e

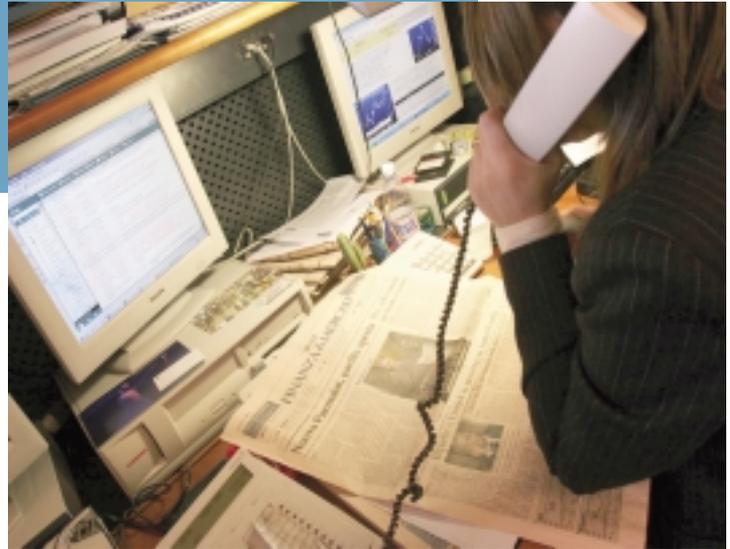
La volatilità, o il rischio, dell'intero portafoglio è molto inferiore al rischio medio di ognuno degli investimenti che lo compongono. Supponiamo che un investitore stia considerando due investimenti, uno con un rendimento annuo atteso del 15% e con una volatilità del 20%, l'altro con un rendimento atteso inferiore, pari al 14%, ma con la stessa volatilità, che rappresenta la stima statistica delle oscillazioni del rendimento di un investimento o di un portafoglio. Si potrebbe consigliare all'investitore di trasferire tutto il patrimonio nel primo investimento, perché la previsione di rendimento è più elevata a fronte di un profilo di rischio analogo. Ma sarebbe un consiglio miope. Ipotizzando una correlazione del 30% tra i due investimenti, cioè supponendo che le quotazioni di entrambi gli investimenti di muovano verso l'alto o verso il basso ma che la loro sintonia sarà tutt'altro che perfetta, è probabile che il secondo investimento accresca il proprio valore quando il primo subisce una perdita. Consideriamo ora un portafoglio equamente distribuito tra i due investimenti. Secondo la teoria del portafoglio il rendimento atteso del portafoglio corrisponde tout court al rendimento medio atteso dei due investimenti, cioè al 14,5%. Ma il rischio è inferiore al rischio medio del 20%, infatti è pari soltanto al 16%. Dunque, il rendimento atteso per il portafoglio è leggermente inferiore a quello del primo investimento (14,5% contro il 15%) ma il grado di rischio è significativamente inferiore (16% contro il 20%).

controllare la performance.

Per farlo si applicano tecniche statistiche quantitative ma è la qualità dei dati su cui si basano le decisioni a essere determinante. Per esempio, se si devono stilare previsioni di rendimento non è sufficiente leggere il giornale tutte le mattine: i fattori che influenzano il valore di un investimento sono sempre più complessi e globali ed è necessario assimilare un'enorme quantità di dati per poter formulare previsioni efficaci. Anche gli strumenti disponibili per la creazione del portafoglio o quelli di valutazione e di gestione del rischio diventano sempre più complessi. È comunque fondamentale che il portafoglio sia correttamente strutturato affinché rispecchi gli obiettivi e la propensione al rischio dell'investitore ed è indispensabile valutare e controllare regolarmente la performance, per individuare con tempestività eventuali problemi.

### La componente umana

L'approccio basato sull'elaborazione quantitativa dei dati ha però i propri limiti. Uno di questi è che qualsiasi previsione viene estrapolata dai risultati del passato e che i modelli basati su dati storici non sono in grado di rilevare i segnali precoci di un mutamento in atto. Un computer può analizzare il passato, ma la sfida nei confronti degli investitori consiste nel dimostrarsi abili ex ante. I gestori di portafoglio produco-



no rendimenti solo se prendono le decisioni giuste con la tempestività adeguata. Le decisioni in merito agli investimenti vengono prese da esseri umani in base alla loro competenza ed esperienza. In questo senso, un portfolio manager è un artista, sebbene utilizzi la tecnologia più avanzata per gestire e controllare i rischi.

I gestori di portafoglio non tendono tanto a eliminare i rischi, quanto a selezionare i rischi o le scommesse "funzionali", mantenendo il livello di rischio del portafoglio nel suo complesso entro limiti ben definiti. Il portafoglio efficiente è quello che bilancia al meglio le previsioni di rendimento e di rischio.

### La ricerca dell'efficienza

Come possono fare gli investitori a orientarsi nella ricerca della soluzione efficiente? Generalmente, prima si decide di

ripartire il proprio patrimonio tra varie valute e classi di investimento (cioè di definire la proporzione di titoli azionari, titoli a reddito fisso, titoli immobiliari, commodity, investimenti alternativi ecc. all'interno del portafoglio). L'allocazione del patrimonio in un portafoglio efficiente dovrebbe essere determinata in funzione della propensione al rischio dell'investitore: più è elevata, più consente di introdurre nel portafoglio investimenti più rischiosi ma anche con migliori prospettive di rendimento.

Dopo aver definito la proporzione delle classi di investimento nel portafoglio (asset allocation), occorre decidere come investire all'interno delle singole classi. Nella sola categoria dei titoli azionari, l'investitore si troverà a scegliere tra una molteplicità di regioni, settori e stili di investimento. La componente azionaria de-

“il portfolio manager è un artista, sebbene utilizzi la tecnologia più avanzata per gestire e controllare i rischi”

Inoltre, è fondamentale garantire che il portafoglio non sia troppo esposto a una fonte specifica di rischio. A volte, infatti, i portafogli si rivelano meno diversificati di quanto debbano essere

ve di per sé essere ben diversificata per evitare che eventi imprevisi si ripercuotano negativamente sull'intero portafoglio. L'investitore potrebbe utilizzare strumenti derivati per creare un'esposizione a titoli azionari specifici e garantirsi al contempo una copertura contro i rischi del mercato locale. Per esempio, se si è attratti da determinate azioni giapponesi ma si teme che il mercato giapponese nel suo complesso sia prossimo a una crisi, l'investitore può acquistare azioni delle società interessanti e coprire il rischio del mercato azionario giapponese tramite contratti derivati sull'indice Nikkei.

Anche la strutturazione della componente a reddito fisso all'interno di un portafoglio globale è complessa: occorre decidere in merito alla valuta nonché scegliere tra un ampio ventaglio di possibilità in termini di emittenti e di scadenze. I mercati attivi dei corporate bond offrono svariate valute forti e i *credit spread* rispetto ai titoli di stato possono essere interessanti, considerando che oggi i rendimenti obbligazionari sono generalmente bassi.

Allo stesso tempo il differenziale di rendimento offerto dai corporate bond riflette il loro maggior rischio di credito, un'altra componente di rischio che occorre misurare e gestire. Investimenti alternativi quali le commodity e gli hedge fund vengono spesso elogiati per il loro favorevole rapporto rischio/rendimento e per la loro bassa correlazione con altre classi di investimento. Ma i rendimenti storici nel breve periodo possono essere ingannevoli e i costi e le commissioni possono essere ingenti. I gestori professionali devono prendere in considerazione tutti questi fattori quando inseriscono investimenti alternativi in un portafoglio.

Un portafoglio efficiente può certamente investire in tutto il mondo, ma in tal caso si dovranno gestire anche le esposizioni valutarie riducendo selettivamente gli investimenti azionari e obbligazionari in paesi specifici o, più convenientemente, utilizzando contratti di copertura a termine della valuta e contratti di opzione.

Inoltre, è fondamentale garantire che il portafoglio non sia eccessivamente esposto a una fon-

te specifica di rischio. A volte, infatti, i portafogli si rivelano meno diversificati di quanto debbano essere. Per esempio, la crisi russa del 1998 ha spinto gli investitori di tutto il mondo a rifugiarsi in investimenti a elevato rating. I mercati di tutto il mondo si sono mossi di conseguenza, penalizzando ovunque gli investimenti di minor qualità. I gestori dovrebbero riconoscere ed evitare questi rischi di correlazione globali.

### Le regole di base valgono per tutti

Fin qui abbiamo considerato la gestione del portafoglio principalmente dalla prospettiva del portfolio manager professionale. E l'investitore privato? In effetti, le regole di una buona gestione del portafoglio sono le stesse per tutti, ma gli investitori privati si distinguono dagli investitori istituzionali per diversi aspetti, tra i quali la voglia di rischiare, la valuta locale, la situazione fiscale. Mentre gli investitori istituzionali si focalizzano sul raggiungimento di una performance in relazione al benchmark, gli investitori privati sono generalmente più attenti ai rendimenti in ter-

mini assoluti.

Un'altra differenza è naturalmente data dalla dimensione del portafoglio. Un investitore singolo con un patrimonio di qualche centinaia di migliaia o anche di qualche milione di dollari farebbe fatica a creare un portafoglio globale con un grado soddisfacente di diversificazione e se volesse tentare, si troverebbe a sostenere spese elevate senza poter eliminare comunque alcuni seri limiti che ostacolano le opportunità di diversificazione. Il fatto positivo è che la competenza e gli strumenti, un tempo prerogativa dei soli investitori istituzionali si stanno diffondendo sempre più anche tra i privati: sia per quanto riguarda le singole classi di investimento che compongono il portafoglio, come i fondi comuni e i prodotti strutturati, sia per i servizi discrezionali, che consentono all'investitore privato di delegare il compito di comporre e gestire un portafoglio a un professionista. A questo punto, la sfida è trovare un partner professionale con le risorse e il know-how necessari a offrire all'investitore una soluzione a misura delle sue esigenze e aspettative.



# Lavoratori *low cost*

*I giovani mettono sotto accusa lo stage istituito nel 1997 dalla legge Treu: solo il 21% di un campione di 1200 lo considera una buona occasione per entrare nel mondo del lavoro. E gli altri chiedono...*

di Mariapaola Diversi

**P**recarietà: è una parola che rimbomba nelle teste dei ventenni e trentenni di oggi, creando ansia, scompiglio, incertezze. "È così in tutta Europa", "in Inghilterra ci convivono da sempre e sono ricchi e felici", oppure - la più attuale - "dobbiamo contrastare il basso costo della mano d'opera cinese": queste le spiegazioni che ci sono date dal politico di turno. Ma non bastano i contratti precari a rendere la vita difficile: ci si mettono anche gli stipendi bassi e l'euro che raddoppia il costo della vita. Oggi, alla domanda "quale il tuo sogno?", il 25% degli under 25 risponde: "un posto di lavoro sicuro". Altro che velleità di carriera o di riuscire a fare il lavoro dei sogni... Ancora oggi, il mito resta il posto fisso. Gli ultimi 10 anni sono stati determinanti per la legislazione sul lavoro, che ha visto introdurre radicali modifiche ai sistemi contrattuali. Cambiamenti - secondo molti - necessari, per adeguare il mercato del lavoro alle nuove esigenze della società. Ma siamo sicuri che le scelte fatte siano le migliori possibili?

## La legge sullo stage

Con la legge Treu del 1997 ed il successivo decreto n.142 del Ministero del Lavoro, viene dato pieno slancio allo stage. In cosa dovrebbe consistere, secondo la legge? Se si dovesse definire lo stage in base alle opinioni che di questo hanno gli ex stagisti, dovremmo definire i tirocini in tutt'altro modo. Attualmente sembra che questi siano più utili alle aziende che ai giovani. Le prime hanno garantita mano d'opera gratuita a volontà, mentre i secondi

spesso sono legati a ruoli lavorativi molto bassi, in cui nulla hanno da imparare sulle strategie aziendali, svolgendo mansioni di data entry, segreteria. La legislazione stessa lascia troppi vuoti, oppure stabilisce regole che avvantaggiano solo le imprese: ad esempio, la legge dice che gli stage possono avere una durata che varia da 4 a 12 mesi e non pone, invece, vincoli sul numero di tirocini che una persona può svolgere; inoltre, non riconosce neanche un contributo minimo, un rimborso spese che sarebbe giusto garantire ad ogni stagista.

## I correttivi

Come si fa a pensare che si possa lavorare gratis per un'azienda durante un anno? Un tirocinio non dovrebbe poter durare più di 3 mesi, altrimenti si viene a configurare una condizione di sfruttamento. Alle aziende dovrebbe essere imposto di garantire un minimo di rimborso spese (ad esempio i buoni pasto), e queste in sede di colloquio dovrebbero essere molto chiare sulla possibilità concreta di inserimento del giovane dopo il periodo di tirocinio, elemento quest'ultimo su cui a volte le aziende giocano sporco dando false illusioni. Luca P.: "avendo effettuato uno stage in azienda, posso confermare che è un totale sfruttamento dello studente; in più, per le aziende non è solo manodopera gratuita, ma anche un guadagno doppio, visto che le aziende che accettano stagisti percepiscono dei contributi statali oltre alle ore di lavoro che non pagano agli stagisti. Frequento un istituto superiore per ragioni e nelle 6 settimane lavorative di stage non ho imparato niente (...); nelle ultime 10 ore ho dovuto spostare qualche quintale di documenti dall'archivio ad un furgone aziendale che porterà le scartoffie chissà dove".

## L'opinione dei giovani

In una recente inchiesta, è stato chiesto ai giovani cosa pensano dello stage, e se sono convinti o no dell'utilità di questo strumento per trovare lavoro. Su 1200 intervista-

## Cosa pensi dello stage? È uno strumento che aiuta i giovani a trovare un lavoro?



ti, il 21% conferma che è un ottimo strumento per trovare lavoro; il 46%, pur ritenendolo utile, sostiene che se ne sta abusando, mentre il 31% non vede nello stage alcuna utilità e lo considera solo un mezzo per fornire alle aziende lavoratori a costo zero. Ma la delusione che può nascere da uno stage è solo la prima di una lunga serie che ai giovani riserva l'attuale mondo del lavoro. Se il giovane dovesse trovare un'occupazione, infatti, è molto probabile che il contratto proposto sia un contratto "flessibile". Cosa significa? Il tema della flessibilità riguarda sia la forma del contratto di lavoro, sia la retribuzione, sia l'utilizzo della manodopera.

Dal '92 ad oggi, in Italia i contratti flessibili sono aumentati del 45% e nel '99 hanno segnato il 57,7% dei nuovi posti di lavoro. Contratti a progetto, a tempo determinato, di formazione lavoro, contratti di inserimento ed interinali sono i contratti dell'esercito dei precari. Il risultato del mondo del lavoro, la stanchezza di cercare... L'inchiesta cui accennavamo prima ha anche chiesto agli intervistati quale tipo di contratto avessero: solo il 25% ha un contratto a tempo indeterminato. Il 22% ha un contratto a tempo determinato, il 24% a progetto, il 4% di formazione lavoro, il 7% interinale, un altro 4% di consulenza, mentre l'11% ha risposto "altro".

## Cosa chiedono al governo

Le cose devono necessariamente cambiare. Solo il 18% degli interpellati, infatti, è contento della linea politica fin qui seguita e delle riforme apportate dalla cosiddetta Legge Biagi. Il 21% chiede dei correttivi che diano più garanzie anche ai precari; il 20% vorrebbe abolire la legge sugli stage; il 23% chiede stipendi minimi più alti, e il 7% sgravi fiscali per i neoassunti. Il costo del lavoro è considerato un problema secondario, tant'è che a questa risposta hanno dato la loro preferenza solo il 3% degli intervistati. L'11% "chiederebbe altro".

## Scheda

### Lo stage, anticamera del precariato

Più che lavoratori precari, gli stagisti sono lavoratori invisibili. Lo stage non è lavoro, è un'appendice della scuola, secondo le regole della legge Treu che istituisce questa figura otto anni fa. Le imprese accolgono il giovane laureato o laureando, gli affiancano un tutor e gli insegnano i segreti del mestiere. Lui, in cambio, offre un lavoro non retribuito. L'associazione nazionale dei direttori del personale segnala che, alla fine dello stage, uno su due ottiene un contratto di lavoro, ma che almeno un 15 per cento delle imprese usa gli stagisti come "rincalzi gratuiti". Ben 4 imprese su 10 non danno un bel nulla. Negli altri casi, un buono pasto, mentre quando c'è una retribuzione, bisogna stare in guardia che non si tratti di stipendio da fame, senza pagare alcuna tassa. Il 24 ottobre scorso, poi, a tre anni dal varo della riforma del lavoro (legge 30) e a due dall'entrata in vigore del decreto per la sua applicazione, è scaduta l'ultima proroga concessa alla figura del co.co.co. Nell'ultimo trimestre 2004, l'Istat ne contava 407mila, la Cgil oltre 1 milione e 100mila. A tre anni dalla legge 30, l'effetto stabilizzazione non c'è stato, se solo il 6,5 per cento ha un contratto a tempo indeterminato.

# Le donne degli altri

Romano Prodi non ha mantenuto la promessa del 30% di quote rosa nel governo fatta in campagna elettorale. Ben diversa la situazione in Europa

di MPD

In campagna elettorale era stato tutto un corteggiamento alle donne, con tanto di promesse d'eterno amore, come si conviene quando si cerca di conquistarle. Ma, una volta ottenuto ciò che volevano, cioè il voto, la politica ed i partiti le hanno tradite ancora una volta. Il governo Prodi ha solo 6 ministri donne delle 8 promesse in campagna elettorale. Di queste, 5 sono a capo di ministeri senza portafoglio: Linda Lanzilotta (Affari Regionali e Autonomie Locali), Emma Bonino (Commercio Internazionale e Politiche Europee), Barbara Polastrini (Diritti e Pari Opportunità), Giovanna Melandri (Politiche Giovanili e Attività Sportive) e Rosy Bindi (Politiche per la Famiglia). Su 72 sottosegretari, la quota rosa è di appena 15 donne, per un'apercentuale che supera di poco il 20%, per la precisione 20,8%. I nomi sono: Patrizia Sentinelli agli "Esteri", Graziella Lucidi all'"Interno", Daniela Melchiorre alla "Giustizia", Casula Antonangelo all'"Economia", Rosa Rinaldi al "Lavoro", Letizia De Torre all'"Istruzione" insieme a Mariangela Bastico, Franca Donaggio e Cristina De Luca alla "Solidarietà Sociale", Elena Montecchi e Danielle Mazonis alla "Cultura", Laura Marchetti all'"Ambiente", Bea-

trice Magnolfi alle "Riforme ed innovazione nella pubblica amministrazione", Donatella Linguanti alle "Pari Opportunità" e, infine, Chiara Acciarinella "Famiglia". L'unica in prima classe è Livia Turco, al Ministero della Salute. Questa volta la delusione e la protesta è stata unanime e bipartisan. L'impressione è quella di un'opportunità mancatadi affidare ruoli significativi e pesanti, oltre che pensanti, alle donne. È vero che 6 su 25 (e 15 su 72) sono un piccolo passo avanti. Tuttavia, rimane sempre lontano da quel 30% promesso in campagna elettorale. Purtroppo, continuiamo a mantenere una distanza politica siderale da paesi anche a noi molto vicini, come la Spagna o la Scandinavia. È mancato il coraggio di puntare su una donna, o più donne, perruoli chiave e l'hanno spuntata i partiti e i loro segretari. Alla faccia delle competenze...

Per sgombrare il campo dai dubbi, non stiamo certo reclamando spazio alle donne solo in quanto donne. Di signore che militano in politica da diverso tempo e con una certa prepara-



Giovanna Melandri e, a sinistra, Livia Turco, ministre dei Giovani e Sport e della Salute.



zione ce ne sono. E quelle che sono entrate meritavano probabilmente qualcosa in più di un ministero senza portafoglio. Nella foto ricordo del giuramento del governo Prodi abbiamo notato anche poche facce giovani. Una fotografia con molti capelli grigi. Intanto, ai giovani ci penserà Giovanna Melandri, con il suo ministero rigorosamente senza portafoglio. Il neo premier Prodi aveva promesso "più felicità" e forse ha davvero mantenuto la promessa: per accontentare tutti ha dispensato pillole di felicità... Salvo poi dichiarare che la felicità non è di questo mondo.

## La Cassazione sul mantenimento dei figli

# Per i giudici i figli so' piezz'e core

Lo scorso 13 aprile, la prima sezione civile della Corte di Cassazione ha dettato un nuovo principio che va a completare la giurisprudenza in materia di assegno di mantenimento dei figli e che fa i conti con la chiusura del mercato del lavoro. Non è possibile fissare un termine a partire dal quale i genitori possono smettere di mantenere i figli e la causa prima sono "le note difficoltà di inserimento dei giovani nel mondo del lavoro". Perciò, d'ora in poi, non solo i maggiorenti vanno aiutati perché "non trovano un'occupazione adeguata alla loro condizione sociale", ma soprattutto perché faticano a farsi assumere.

La Cassazione aveva già stabilito alcuni irrinunciabili principi. A partire dalla sentenza del 1998 con cui fu stabilito che "il raggiungimento della maggiore età non è di per sé causa di cessazione dell'onere di mantenimento".

In seguito, la prima sezione civile, nel 2002, aveva approfondito la questione e sancito che "il figlio che abbia raggiunto la maggiore età e che sia laureato, ha diritto ad ottenere l'assegno del mantenimento finché non trovi un'occupazione adeguata alla sua condizione sociale, purché si attivi a reperirla e non vi sia una sua inoperosità".

Con la sentenza del 13 aprile scorso, i giudici hanno fatto un passo avanti, tenendo conto anche delle indagini sociologiche e statistiche. Hanno introdotto il principio che non è possibile stabilire la data in cui ci si può dimettere da genitori perché è sempre più difficile per i giovani trovare un lavoro.

## Osservatorio sociale

# Il governo aggiorni la legge Basaglia

Le malattie mentali devono essere considerate una vera e propria patologia ed è necessario rivedere la normativa sui manicomi. È questa, in sintesi, la posizione dell'Osservatorio sociale, secondo il quale "appare di tutta evidenza che non ha senso continuare ad intendere la malattia mentale come una condizione sociale da accettare, ma come una vera e propria patologia. Siccome le malattie mentali esistono e non possono essere cancellate per legge, è opportuno che il governo riveda la normativa, magari istituendo un tavolo di concertazione con tutti i rappresentanti delle categorie interessate".

"Dopo 28 anni", prosegue la nota dell'Osservatorio sociale, "è necessario e urgente riflettere sull'attuale situazione, che esige un reale sostegno alle famiglie (peraltro mai citate nella legge 180/78) non solo di tipo economico, ma anche socio-assistenziale e terapeutico. Tantissimi, infatti, sono i casi ormai noti di fratelli e familiari di malati mentali, che diventano a loro volta pazienti". I dati riportati dall'Osservatorio sociale, infatti, parlano di circa 250mila persone che presentano un disturbo di tipo schizofrenico; di circa 2 milioni e 200mila persone che lamentano soggettivamente un disturbo psichico, con grande incremento della depressione, dei disturbi d'ansia e dei disturbi alimentari psicogeni. L'Osservatorio, inoltre, ricorda che secondo alcune indagini, negli anni compresi tra il 2000 e il 2002 vi sono stati in media 180 delitti familiari ufficialmente denunciati, mentre, da un'analisi dei dati della ricerca, è emerso che il 70% di questi delitti è consumato da soggetti squilibrati.

## Domanda

Sono un dipendente bancario e mi occupo normalmente dell'attività di "retrosportello". Da alcuni mesi vengo incaricato dal mio superiore di svolgere numerose attività non del tutto compatibili con i miei incarichi (come ad esempio: predisposizione di fotocopie ed altro), nonché attività all'esterno del luogo di lavoro (come ad esempio quello della consegna di documentazione presso uffici, ufficiali giudiziari, o presso clienti), che includono oltretutto l'utilizzo della mia vettura. Vorrei sapere se tali richieste aziendali sono legittime e, in caso contrario, se posso rifiutarmi.

Lettera firmata

## Risposta

Il quesito posto dall'iscritto della F.A.B.I., sebbene nel suo complesso sia un po' generico, offre tuttavia lo spunto per alcune riflessioni in tema di assegnazione di mansioni al lavoratore e di modifica delle stesse (su variandi) da parte del datore di lavoro. La legge, in proposito, appare chiara, giacché prevede che il "...prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte" (art. 2103, 1° comma, c.c.). Nella pratica, tuttavia, si incontrano numerosi problemi nell'individuazione effettiva delle mansioni, in quanto i contratti di assunzione dei lavoratori rinviano normalmente ad un generico inquadramento determinato dai contratti collettivi e, pertanto, non specificano il contenuto effettivo delle mansioni; il

# Mansioni: chi può stabilirle

Che cosa fare e non fare se l'attività è di retrosportello

di Sofia Cecconi

Consulente legale Fabi nazionale



concetto di categoria superiore e/o di equivalenza, inoltre, non è sempre agevole da individuare in concreto. La giurisprudenza ha tentato di risolvere le questioni più discusse in materia di assegnazione di mansioni e della loro modifica, individuando alcuni aspetti qualificanti in relazione alle stesse. Anzitutto, il datore di lavoro deve assegnare al lavoratore mansioni compatibili con l'inquadramento (categoria e livello) indicato nel contratto; per far questo, può ricorrere alle eventuali esemplificazioni mansionistiche individuate dal contratto col-

### Fac simile richiesta pareri legali

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

Data .....

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

Allega copia della normativa convenzionale di riferimento.

Firma del lavoratore

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

Firma del lavoratore

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

lettivo di riferimento, oppure agli usi aziendali. In secondo luogo, nella modifica delle mansioni, il datore di lavoro deve tenere conto del background attitudinale e conoscitivo connesso all'esperienza lavorativa effettuata dal dipendente nel corso della propria attività, nonché, ovviamente, della qualifica attualmente rivestita dallo stesso. È ammessa anche l'adibizione a mansioni c.d. inferiori, qualora vi sia "accessorietà" delle stesse rispetto alle mansioni principali (Cass., sez. lav., 10-06-2004, n. 11045).

Venendo al caso di specie, in carenza



di importanti indicazioni in ordine all'inquadramento ed alle mansioni precedentemente svolte dal richiedente, non è possibile offrire una risposta, potendo semmai il lavoratore ricavarla autonomamente in base a quanto sopra evidenziato. Conferimento, tuttavia, all'utilizzo dell'autovettura personale non pare che ciò rientri nei doveri del dipendente bancario, il quale è certamen-

te tenuto ad offrire una collaborazione attiva ed intensa nei confronti dell'istituto di credito (art. 32 CCNL ABI 2005), ma non certo a mettere a disposizione dell'azienda la sua autovettura, salvo che ciò non sia espressamente pattuito nel contratto individuale di lavoro. Laddove, dunque, il dipendente non sia a ciò obbligato, lo stesso può opporre il suo rifiuto all'utilizzo della sua autovettura, adoperando per l'espletamento dell'attività - ove possibile - i mezzi pubblici o, in alternativa, chiedendo al datore di lavoro di potere avere la disponibilità dell'auto aziendale.

## Novità giurisprudenziali

# Sul risarcimento del danno in caso di licenziamento ingiurioso

La sentenza di cui alla massima in epigrafe viene segnalata per l'interessante principio di diritto espresso a proposito del singolare caso di un licenziamento c.d. "ingiurioso". Nella specie, si era verificato che ad un dipendente era stato richiesto dall'azienda di effettuare lavoro straordinario oltre a quello dovuto per contratto; a fronte del suo rifiuto, l'azienda aveva applicato al dipendente per tre volte consecutive la sanzione disciplinare della sospensione e, successivamente, poiché il lavoratore non aveva desistito, lo aveva licenziato; nel periodo

precedente al licenziamento la datrice di lavoro aveva affisso nella bacheca aziendale comunicati nei quali si ridicolizzavano le richieste avanzate dal dipendente in materia di orario di lavoro e di igiene e sicurezza, qualificandole come "mignatorie" ed invitandolo "ad andare al mare o in montagna in quanto il lavoro non faceva per lui". Successivamente, l'azienda aveva dato notizia ai dipendenti del li-



cenziamento del lavoratore suddetto, evidenziando che egli "ormai da troppo tempo non si adeguava all'orario aziendale" e prospettando anche l'ipotesi che egli avesse un altro lavoro. Il Tribunale, oltre ad avere dichiarato

illegittimo il licenziamento del lavoratore, ha inoltre condannato la datrice di lavoro al risarcimento del danno per il comportamento tenuto in tutta la vicen-

## La sentenza

Cassazione del 16 maggio 2006  
n. 11432

Il licenziamento ingiurioso è quello che viene prologato - senza plausibile ragione - anche nel contesto lavorativo e fra i colleghi con caratteristiche di denigrazione tali da determinare una concreta diminuzione del "valore" del dipendente.

Questa decisione è stata confermata sia dalla Corte di Appello sia dalla Cassazione, che ha confermato la portata ingiuriosa del licenziamento, giacché nelle comunicazioni aziendali si dipingeva sostanzialmente il lavoratore licenziato come persona contraria all'azienda e scorretta, con conseguente lesione della reputazione del medesimo.

# Pensioni, è buio oltre la siepe

*I requisiti per l'ottenimento si sono gradualmente innalzati negli ultimi 15 anni. E la revisione del 2004 penalizza soprattutto i giovani*

Le svariate riforme delle pensioni, a partire dalla riforma Amato del 1993 sino alla riforma Berlusconi del 2004, inevitabilmente si ripercuotono sulle aspettative dei giovani e stanno condizionando un gran numero di lavoratori, i quali assistono scoraggiati al costante allontanamento del spirato traguardo. Durante questi 15 anni, i requisiti per l'ottenimento della pensione si sono gradualmente e subdolamente innalzati, tanto che un lavoratore che nel 1992 stimava di poter andare in pensione – ipotizziamo – nel 2010 con 35 anni di contributi indipendentemente dall'età, già a gennaio 1993 ha dovuto cominciare a modificare i suoi progetti, per arrivare ad abbandonare definitivamente le sue speranze nel

2004. Se prima, infatti, la legge garantiva la pensione di vecchiaia a 60 anni, anche con soli 15 anni di contributi o la pensione di anzianità a qualunque età con 35 anni di contributi, calcolata sulle retribuzioni degli ultimi 5 anni di lavoro, la riforma Amato – varata il 1° gennaio 1993 – ha modificato il sistema di calcolo della pensione, che viene divisa in 2 parti (D.L. 503/92):

- quota A: raggruppa i contributi versati dal primo giorno di lavoro al 31 dicembre 1992 e viene calcolata sullo stipendio medio lordo degli ultimi 5 anni;
- quota B: raggruppa i contributi versati dal 1° gennaio 1993 alla data del pensionamento e viene calcolata sugli ultimi 10 anni di contributi. Questo aumento da 5 a 10 anni è, però, graduale: ogni due anni la base di calcolo sale di un anno, e si stabilizza dopo 10 anni. Questo allo scopo di alleggerire gli importi delle rendite. La pensione d'anzianità non viene toccata: la si può continuare ad avere con 35 anni di contributi e a qualunque età. Ma, anche qui, il sistema di calcolo viene modificato per mettere in pagamento pensioni d'importo inferiore.

La pensione di vecchiaia (cui si aveva diritto a 60 anni di età anche con soli 15 anni di contributi), si allontana: ora servono almeno 65 anni d'età per gli uomini e 60 per le donne e 20 anni di contributi. In sostanza, il tetto sia contributivo



sia anagrafico viene innalzato di 5 anni, 1 anno ogni biennio, ma la riforma Berlusconi del 1994 assottiglia la gradualità e stabilisce che l'aumento di un anno non scatti più ogni due anni, ma ogni anno e mezzo, allo scopo di accelerare l'entrata in vigore dei requisiti minimi.

Il cambiamento decisivo arriva con la riforma Dini del 1995. Ora, anche la pensione d'anzianità, come quella di vecchiaia, viene legata ad un'età: 52 anni, con un incremento ogni uno-due anni per arrivare a 57 anni nel 2009. Altra novità di questa riforma è l'introduzione delle "finestre": anche se in possesso di tutti i requisiti, si devono attendere da 3 a 6 mesi per ottenere la maturazione del requisito pensionistico, così da diluire i pagamenti.

La legge Dini n° 335/95 introduce un altro cambiamento: la pensione contributiva, per la quale bastano 57 anni d'età, 5 anni di contributi ed un importo di pensione non inferiore all'assegno sociale INPS maggiorato del 20%. Si tratta di una legge che, per la prima volta, equipara uomini e donne, eliminando differenze d'età minima per la pensione. Non passano neanche 2 anni, e anche il governo Prodi mette mano alle pensioni, nel 1997, e il momento del pensionamento viene ulteriormente posticipato. Con la legge 449/96, il Parlamento decide che già nel 2007 si possa andare in pensione solo a 57 anni, oppure, senza tener conto dell'età, con 37 anni di contributi fino al 2003 e poi con aumenti gradualmente per arrivare ai 40 anni dal 1° gennaio 2008.

L'ultima tappa – per ora – è costituita dalla riforma Berlusconi del 2004 (con proiezione al 2008). I requisiti sono innalzati considerevolmente: l'età minima per la pensione d'anzianità salirà da 57 a 60 anni nella notte del 31 dicembre 2007; inoltre, i 60 anni varranno solo per il biennio 2008-09, perché dal 2010 si passerà a 61 anni e dal 2014 a 62.

Per le donne, l'età minima per la pensione d'anzianità è confermata – solo fino al 2015 – a 57 anni, ma... la pensione sarà calcolata con il sistema contributivo, con conseguente riduzione della rendita di circa il 10-20% rispetto a quella garantita dal sistema retributivo (in realtà, la scelta è della lavoratrice, che può anche optare per il mantenimento del sistema retributivo, con le stesse scadenze previste per i colleghi maschi). Quindi, tempi duri si prospettano per i lavoratori, soprattutto per quelli più giovani, il cui futuro – pensionisticamente parlando – appare alquanto buio già da adesso.

## Cuneo fiscale: *Italia in testa*

*Nel 2004 il gap tra costo del lavoro e reddito netto percepito è cresciuto in 30 paesi, secondo l'Ocse*

Si chiama cuneo fiscale e rappresenta il divario tra il costo del lavoro a carico delle imprese e la retribuzione netta in busta paga percepita dal lavoratore dipendente. Questo differenziale è costituito dal prelievo fiscale, dai contributi previdenziali e sociali a carico del lavoratore e dell'impresa: in Europa è piuttosto ampio e colpisce soprattutto i single. Infatti, dagli ultimi dati diffusi dall'Ocse relativi al cuneo fiscale nel 2004 per i 30 stati membri, si rileva una situa-

zione in cui tale divario risulta in crescita nel corso degli ultimi anni. Lo studio Ocse, prendendo come riferimento 100 quale costo del lavoro totale sostenuto dall'impresa (cifra che, ovviamente, varia negli stati europei da un valore medio di 29.000 dollari PPA – parità di potere d'acquisto – della Spagna ai 46.000 del Belgio), determina a quanto ammonta, in percentuale, il totale delle trattenute che vanno ad incidere sul reddito netto del dipendente. Nello studio si suddividono i lavoratori in tre principali categorie:

i single, le famiglie mono reddito con due figli e le famiglie bireddito con due figli. L'Italia, in questa classifica, risulta tra i paesi in cui il cuneo fiscale è più alto e, quindi, più ridotto è il reddito netto del dipendente rispetto al suo costo effettivo. Nella tabella allegata, si evidenziano i dati Ocse riferiti ai single mono reddito. Tra i trenta paesi presi in considerazione, l'Italia occupa la quinta posizione, evidenziando un forte divario tra costo reale del dipendente e reddito effettivo percepito.

### Il peso del cuneo (dati in %)

Belgio	54,2
Svezia	48,0
Francia	47,4
Ungheria	45,8
<b>Italia</b>	<b>45,7</b>
Austria	44,9
Finlandia	43,8
Repubblica Ceca	43,6
Paesi Bassi	43,6
Polonia	43,1
Turchia	42,7
Slovacchia	42,0
Danimarca	41,5
Spagna	38,0
Norvegia	36,9
Media Ocse	36,5
Grecia	34,9
Portogallo	32,6
Canada	32,3
Lussemburgo	31,9
Regno Unito	31,2
Islanda	29,7
Stati Uniti	29,6
Svizzera	28,8
Australia	28,6
Giappone	26,6
Irlanda	23,8
Nuova Zelanda	20,7
Corea	16,6

Fonte: OECD, elaboraz. CSSPD, maggio 06



# Locazioni e fisco: tutto quanto conviene sapere prima

*Ecco la seconda parte del vademecum iniziato sul numero scorso*

di Leonardo Comucci  
consulente Caaf Fabi nazionale

## Reddito dei fabbricati locati

L'ammontare complessivo del canone annuo indicato sul contratto di locazione costituisce, per il proprietario, reddito da fabbricati e concorre a formare il suo reddito complessivo, sul quale sarà calcolata l'imposta da pagare secondo le aliquote degli scaglioni progressivi. Più precisamente, per chi concede in affitto una casa (e le relative pertinenze), costituisce reddito da assoggettare a tassazione il maggiore tra i seguenti due importi:

- rendita catastale dell'abitazione, rivalutata del 5%;
- canone annuale, ridotto forfetariamente del 15%.

La determinazione del reddito segue una procedura particolare per gli immobili di interesse storico e/o artistico, a cui il fisco concede uno sconto se riconosciuti di valore in base alla legge 1 giugno 1939, n. 1089 (così come modificato ed integrato dal decreto legislativo 22 gennaio 2004, n.42). Il loro reddito potrà essere determinato applicando la più bassa fra le tariffe d'estimo previste per le abitazioni della zona censuaria in cui è situato l'immobile, prescindere dall'eventuale locazione del bene ad un canone inferiore.

## Il caso dell'inquilino moroso

In questa particolare e malaugurata situazione, il legislatore fiscale ha sancito un principio secondo il quale il canone di locazione va sempre dichiarato, anche se non è stato effettivamente percepito. La legge prevede, però, che i redditi derivanti da contratti di locazione di immobili ad uso abitativo, se non percepiti, non concorrono a formare il reddito dal momento della conclusione del procedimento giurisdizionale di convalida dello sfratto per morosità del conduttore. Nel caso in cui il giudice confermi la morosità dell'affittuario anche per i periodi precedenti, è riconosciuto un credito d'imposta di ammontare pari alle imposte versate sui canoni scaduti e non percepiti.

## Nei comuni ad alta "tensione"

I comuni definiti ad alta "tensione abitativa" sono quelli ricompresi in un elenco, facilmente reperibile anche su Internet (Delibera CIPE n.87 del 13/11/2003 pubblicata sulla G.U. n.40 del 18 febbraio 2004), che viene aggiornato periodicamente e che comprende, comunque, tutti i comuni capoluogo di provincia. A favore dei proprietari che concedono in locazione l'abitazione a canone concordato (in questo caso il canone viene pattuito in base ad alcuni criteri stabiliti in accordi stipulati tra le organizzazioni degli inquilini e quelle dei proprietari) in uno dei Comuni ricompresi nell'elenco dei comuni ad alta tensione abitativa, alla ridu-

zione forfetaria del reddito (pari al canone) del 15 per cento, si aggiunge un'ulteriore riduzione del 30 per cento (da calcolare sull'importo già ridotto), consentendo quindi di poter indicare, nella dichiarazione dei redditi, un canone ridotto del 40,5 per cento. Come sempre con un esempio, proviamo a spiegarci ancora meglio: se il canone di locazione annuo è di 15.000 euro, che ridotto del 15 per cento è pari a 12.750 euro, nella dichiarazione sarà possibile indicare l'importo di solo 8.925 euro, ottenuto applicando l'ulteriore riduzione del 30 per cento sul canone ridotto di 12.750 euro. Per usufruire di questa ulteriore riduzione del 30 per cento del reddito è necessario riportare nella dichiarazione dei redditi gli estremi di registrazione del contratto di locazione, l'anno di presentazione della denuncia dell'immobile aperto all'applicazione dell'Ici ed il Comune in cui l'immobile è situato.

## Le agevolazioni per gli inquilini

Anche gli inquilini, in presenza di determinate condizioni, possono usufruire di benefici fiscali sotto forma di detrazioni dall'Irpef per i canoni di locazione pagati. Sono previste, infatti, delle detrazioni per i titolari di contratti di locazione a "canone concordato" e per i lavoratori dipendenti che trasferiscono la residenza per motivi di lavoro (in questo caso a prescindere dal tipo di contratto stipulato). Vediamo singolarmente le agevolazioni previste: gli inquilini per i quali l'immobile preso in affitto costituisce l'abitazione principale e a condizione che il contratto di locazione sia a "canone concordato", hanno diritto alle seguenti detrazioni dall'Irpef:

- 495,80 euro se il reddito complessivo non supera 15.493,71 euro;
- 247,90 euro se il reddito complessivo è superiore a 15.493,71 euro ma non superiore a 30.987,41 euro.
- se il reddito è superiore a quest'ultimo importo, la detrazione non spetta.

La detrazione va rapportata al numero dei giorni dell'anno durante il quale la casa è stata effettivamente utilizzata come abitazione principale e va ripartita tra i contraenti, in caso di contestazione del contratto di locazione.

Il lavoratore dipendente che stipuli un qualsiasi contratto di locazione di abitazione principale, a seguito di trasferimento della sua residenza nel Comune di lavoro (o in un comune limitrofo), può usufruire, per i primi 3 anni, della seguente detrazione dall'Irpef:

- 991,60 euro se il suo reddito complessivo non supera 15.493,71 euro
- 495,80 euro se il suo reddito complessivo è superiore a 15.493,71 euro ma non superiore a 30.987,41 euro.
- anche in questo caso, se il reddito è su-

periore a quest'ultimo importo, non spetta alcuna detrazione.

Questa particolare agevolazione compete a condizione che il nuovo Comune si trovi ad almeno 100 chilometri di distanza dal precedente e, comunque, al di fuori della propria regione e che la residenza nel nuovo Comune sia stata trasferita da non più di tre anni dalla richiesta della detrazione. Infine, la detrazione non spetta ai possessori di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente e va sempre rapportata al numero dei giorni dell'anno durante il quale la casa è stata effettivamente utilizzata come abitazione principale. Nel caso di intestazione del contratto di locazione a più soggetti, la detrazione va divisa tra i soli intestatari del contratto in possesso della qualifica di lavoratori dipendenti, nella misura spettante a ciascuno in relazione al proprio reddito.

## Le novità in essere dal 2005

Per contrastare il fenomeno della registrazione di contratti di locazione per un importo inferiore a quello realmente pattuito, è stato previsto che gli uffici dell'Amministrazione Finanziaria non possano procedere ad accertamenti nei confronti dei contribuenti che, ai fini dell'imposta di registro, dichiarino un canone almeno pari al 10 per cento del valore catastale dell'immobile. Il valore catastale di un immobile va determinato applicando alla rendita catastale il moltiplicatore di 120. Una previsione analoga è stata introdotta anche per quanto riguarda l'accertamento dell'Irpef dovuta sui redditi dei fabbricati. In particolare, ai fini Irpef, gli uffici finanziari non potranno rettificare il reddito derivante da immobili locati quando si dichiara l'importo maggiore tra:

- il canone di locazione risultante dal contratto, ridotto del 15%;
- il 10% del valore catastale dell'immobile.

Il valore dell'immobile dovrà essere determinato applicando alla rendita catastale i moltiplicatori previsti ai fini dell'imposta di registro, rivalutati del 20%.

La Finanziaria 2005 ha infine introdotto apposite disposizioni, sempre al fine di contrastare il fenomeno delle locazioni sommerse, che comportano che l'omessa registrazione del contratto di locazione di immobili, oltre alle sanzioni per la mancata registrazione, dia origine alla presunzione di esistenza, salva documentata prova contraria, del rapporto di locazione anche per i primi quattro periodi di imposta antecedenti quello nel corso del quale è accertato il rapporto stesso. Tale presunzione opera solo in ambito fiscale, non essendoci invece nessun effetto in ambito civilistico. Queste disposizioni non si applicano per i contratti di locazione di immobili ad uso abitativo a "canone concordato", cioè quelli stipulati o rinnovati ai sensi della legge 431/98.

# In relax nel borgo antico

*Trulli e masserie ristrutturati in Puglia, residenze storiche e architetture medievali in Maremma, grotte preistoriche e agriturismo di epoca romana: l'ospitalità diventa un nuovo modo di fare vacanza*



di **Monica Brini**  
Foto di **Adriano Bacchella**

**D**imore storiche trasformate in relais, vecchie stalle che offrono i lussi delle prestigiose Spa, antiche masserie e monasteri che offrono ogni tipo di comfort: Case&Country ha selezionato alcuni tra gli agriturismo e relais più suggestivi. La Puglia è la regione adatta per poter trascorrere una vacanza all'ombra degli ulivi e all'insegna della tranquillità. Immersi nella Valle d'Itria, nella profumata macchia mediterranea, a pochi chilometri dal Mar Adriatico e da Ostuni, si trova **Acquarossa** (080/4444093) il piccolo e antico villaggio di trulli, immerso tra gli ulivi. Un villaggio accogliente, trasformato negli ultimi

anni in un bed and breakfast, dove regna un'atmosfera familiare e informale. Un piccolo borgo di 20 trulli, una singolare costruzione in pietra, l'aia, a disposizione degli ospiti che potranno assaporare i sapori tipici di questa terra: frise con il pomodoro, formaggi artigianali, la stracciatella e le scamorze, pucce, biscotti e torte fatte in casa, taralli e monachine. Il

*In questa pagina (in alto), l'antico borgo di Acquarossa, in Puglia, trasformato in un bed and breakfast e, qui sopra l'ingresso della masseria Montelauro, un ex monastero. Le proposte di queste pagine sono a cura di Case & Country, un mensile di Class Editor*



In alto, la veduta esterna di Tormano, un borgo toscano del X secolo, e, sotto, la pergola con la zona relax della masseria Montelauro. Qui sopra una grande stanza dell'agriturismo Pieve di Caminino in Maremma

borgo offre ospitalità per un massimo di 23 persone, con soluzioni varie: dall'intimo trullo singolo, ideale per le coppie, all'appartamento nato dalla fusione di più trulli, adatto per sei persone.

Rimanendo in zona, tra Ostuni e

Montalbano, si trova il **Relais Masseria Montalbano** (0831/359945) risalente al XVI secolo, una delle più antiche esistenti nella zona. Circondato da vecchie mura storiche, il relais si presenta come un vero e proprio villaggio, conservato in tutti i suoi particolari: la dimora del Signore, le stalle, le scuderie, il frantoio, gli alloggi dei coloni e la chiesa della Beata Vergine del Rosario. Più a sud, in provincia di Lecce, nell'entroterra salentino, a pochi passi dal mare e da Otranto, immersa nel verde della campagna, si trova la **Masseria Montelauro** (0836/806203). Costruita nel 1878 e ristrutturata dagli attuali proprietari tenendo conto della natura originaria dell'edificio, la Masseria

offre 27 camere, una suite e una junior suite ricavate nell'antica struttura di un monastero. La masseria offre corsi di cucina e tai chi, ma anche la possibilità di passare la giornata sul bordo della piscina o in spiaggia, comoda da raggiungere anche a cavallo. In Sicilia, invece, in una posizione favorevole che permette di raggiungere

in breve tempo la necropoli di Pantalica, Siracusa, l'Oasi naturalistica di Vendicari e Caltagirone, si trova l'agriturismo la Casa dello Scirocco. Costruzione di epoca romana, realizzata all'interno di una grotta preistorica, è un esempio antesignano di casa biotermica, dotata di terme e di un sistema di circolazione dell'acqua capace di mantenere la costruzione fresca anche in estate. Le camere sono state costruite all'interno di grotte preistoriche, senza rinunciare a nessun comfort.

Si respira un'atmosfera mistica in Maremma, nella residenza storica di **Pieve di Caminino** (0564/569736), nel comune di Roccastrada, una struttura unica, situata in un piccolo paese

di origine medievale incastonato su di uno sperone di roccia, Roccatenderighi: quattro romantiche suites e tre confortevoli appartamenti, il piacevole calore degli antichi camini in pietra, gli arredi esclusivi, mobili e quadri antichi di famiglia. Una vacanza alle Pieve di Caminino offre il massimo comfort e relax: pigri pomeriggi assolati al bordo della piscina panoramica, suggestive architetture medievali da visitare, le terme per rigenerare il corpo e lo spirito, passeggiate lungo la selvaggia spiaggia di Castiglione della Pescaia. Sempre in Toscana, nel **Castello di Tormano** (0577/7460677), a Gaiole in Chianti, si possono gustare sapori mediterranei in una cornice storica medievale. Il borgo, risalente al X secolo, è stato recentemente ristrutturato e offre ospitalità in eleganti camere e suites nel castello. Inoltre, all'interno della colonica, si possono anche affittare spaziosi appartamenti adatti per le famiglie. Un soggiorno piacevole allietato da sapori tipici chiantigiani: nell'antica prigione si degustano il Chianti Classico Docg, grappe, Vin santo, gelatine e prodotti artigianali. Sulla costa marchigiana, a due passi dall'antico borgo di Bargni di Ser-rungarina, la famiglia Baldelli apre la porte di **Villa Federici** (0721/891510). Cinque piccole camere, massimo comfort nel rispetto dell'atmosfera rilassata che da sempre accompagna gli ospiti di questa antica struttura ma, soprattutto, una particolare menzione alla cucina caratterizzata dalla genuinità dei prodotti e dalla creatività della cuoca. Per chi cerca, invece, un angolo di pace, la location perfetta è rappresentata da **Casa Caponetti** (0761-435792) nel cuore della Riserva naturale di Tuscania. Le camere sono solamente sei, tutte arredate con stile e vista panoramica sulla Tuscania. La cucina di Laura, padrona di casa, è colta, semplice, gustosa, ma leggera, e si basa sui prodotti dell'azienda biologica.

# I futuri flessibili dei nostri figli

*Per la prima volta dopo la guerra, l'ultima generazione rischia di stare peggio di quella dei genitori, a causa dello scontro di tre valanghe. Chi sta pagando è soprattutto la classe media*

di **Domenico Secundolfo**  
ordinario di sociologia generale  
all'Università di Verona

Le vicende recentemente accadute in Francia, con la protesta di studenti e giovani contro la nuova legge sull'assunzione, molto probabilmente non va attribuita unicamente ai contenuti specifici di questa legge che, con ogni probabilità, non è molto peggiore di tante altre, ma che ha il difetto – semmai – di esserne la logica continuazione. Il malessere esplosivo è sicuramente da imputare all'accumularsi della tensione nelle nuove generazioni rispetto alle prospettive di futuro che l'attuale situazione sociale ed economica dell'Europa offre loro. Già da molti anni, i sociologi – e chiunque volesse guardare in faccia la realtà – avevano visto operare, nelle generazioni che via via si affacciavano sul mercato del lavoro, un meccanismo ad orologeria che avrebbe sicuramente portato, prima o poi ma non in un tempo infinito, all'acuirsi, nel pianeta giovani, di tensioni sociali e fermenti di ribellione ed oppo-

bice tra costo della vita e potere d'acquisto dei salari, in particolare di quelli di primo ingresso, legati in altre parole a lavoratori al di fuori delle garanzie che l'evoluzione storica precedente, con il suo patrimonio di lotte sindacali e sociali, aveva prodotto.

In secondo luogo, la scomparsa progressiva di posti di lavoro a tempo indeterminato, con il conseguente drastico cambiamento di prospettiva di vita per coloro che, se prima – una volta ottenuto il lavoro – potevano programmare la loro vita adulta sul lungo periodo, ora, anche dopo aver ottenuto il lavoro restano, comunque, all'interno di una condizione di precarietà ed incertezza.

Un'altra imponente valanga, in parallelo ma convergente movimento, era quella socio-demografica: le famiglie, soprattutto del ceto medio, avevano accumulato grazie anche alle garanzie occupazionali ed alla ricchezza degli anni passati, un certo patrimonio ed una certa tranquillità di vita e di reddito, che avevano, naturalmente, investito per migliorare la qualità della vita soprattutto dei loro figli, garantendo loro un'infanzia ed un'adolescenza particolarmente curate, libere e proiet-

te abbandonare la condizione familiare per una vita magari anche più autonoma, ma sicuramente ad un livello di consumo e di status sociale inferiore a quello garantito dalla vita familiare. Questo è stato il processo che ha portato i nostri giovani a restare nella famiglia d'origine fino ad oltre 30-35 anni. In altre parole, le famiglie hanno finanziato con le risorse che avevano accumulato la modifica del mercato del lavoro. Ad un certo punto, però, queste valanghe si sono incontrate. È risultato chiaro che la realtà era definitivamente cambiata e che l'attesa, la resistenza, non avrebbero mai permesso, a gran parte dei giovani, di poter migliorare – ma spesso neppure mantenere – il tipo di vita, il tipo di prospettiva di vita, cui erano stati abituati durante la loro formazione all'interno della famiglia d'origine.

A questo dobbiamo aggiungere una terza valanga, che ha impattato sulle prime due, quella cioè che ha visto, in questa fase di recessione economica e di neoliberalismo, lo spostamento di qualche punto di prodotto interno lordo da alcuni ceti sociali ad altri, e sono stati proprio quei ceti sociali, che in precedenza avevano maggiormente usufruito dello Stato del benessere – la famosa classe media, motore primario dello sviluppo economico degli anni passati – a vedere depauperato il loro livello di vita e a soffrire l'impossibilità di poterlo trasmettere a figli e nipoti. Per la prima volta dalla seconda guerra mondiale, la generazione dei figli rischia di stare peggio di quella dei genitori, e questo non poteva restare senza contraccolpi sociali. È piuttosto triste che quel disinteresse per la vita politica che le attuali generazioni manifestano – molto spesso non senza ragione – nelle indagini che sono loro rivolte, dovesse trovare nella crisi della speranza il terreno per rifiorire, ma a quanto pare sta andando proprio così.

L'ultima valanga che rende la situazione particolarmente grave è che sindacati e partiti politici, abituati ad un sistema economico, politico e sociale molto diverso da quello attuale, non riescono ad incontrare questa domanda, questo malessere, per darle una forma ed uno sbocco politico, lasciandola all'interno della tensione tra depressione e ribellione.

Quindi, nel momento in cui tutte queste forze si sono incontrate, le reazioni sono a volte state anche sproporzionate all'evento che ne era diretta causa, perché sono state il punto di esplosione di malesseri, tensioni, frustrazioni che da tempo si muovevano come fiumi carsici della nostra società. È molto triste che, dopo anni di costruzione e di progresso, debbano comunque esserci una o due generazioni che patiscano un passo indietro, e lo patiscano con ancora più difficoltà, dal momento che nella gran parte della loro vita erano state abituate a ben altro, all'idea del progresso, del benessere e delle garanzie sociali ed economiche.

Spesso, questo mi viene alla mente quando vedo i miei studenti, e non posso fare a meno di pensare a questa prova che è loro capitata in sorte con un misto di tenerezza e comprensione: nel revival dei favolosi anni '60, a loro toccherà probabilmente pagare il conto.



sizione. Si trattava, come spesso accade nei fenomeni sociali, di diversi processi che, nella loro marcia parallela, tendevano inesorabilmente ad incontrarsi in un certo punto della storia sociale ed economica europea, determinando con il loro incontro un momento di manifestazione esplosiva delle contraddizioni, del malessere e del disagio che questi processi recavano al proprio interno. Possiamo indicare alcune di queste "valanghe socio-economiche" in lenta ma inesorabile marcia verso il loro punto d'incontro.

In primo luogo, il meccanismo del cambiamento del mercato del lavoro, sia con il diradarsi dei posti di lavoro a tempo indeterminato, sia con il divaricarsi della for-

tate verso aspettative ancora migliori nel futuro. Una volta che le nuove generazioni si sono trovate in un contesto socio-economico completamente diverso, con un mercato del lavoro molto meno florido di quello che era toccato in sorte ai loro genitori, è stato del tutto naturale che le famiglie utilizzassero questo patrimonio accumulato per difendere il più possibile lo stile di vita acquisito e cercare di trasmetterlo ai loro figli, prolungando la loro permanenza in famiglia e ritardando l'ingresso nel mercato del lavoro, nella speranza di ottenere un inserimento tale da poter garantire nel futuro il livello di vita attualmente sperimentato dai loro figli.

Dal punto di vista dei figli, si è generata una difficoltà ad

# Programmi d'estate

*Eventi gratis al Festival del Mare in Romagna promosso Emilia, Sicilia, Sardegna e Molise*

**D**al 15 luglio al 16 agosto, i comuni di Comacchio, Ravenna, Cervia, Cesenatico, San Mauro Pascoli, Belluria, Igea Marina, Riccione e Cattolica fanno da palcoscenico ad un mese di musica, teatro, cinema, gastronomia, incontri con i pescatori e uscite sulle barche storiche per valorizzare la "cultura del mare". Il Festival del Mare fa parte del progetto interregionale di svi-

luppo turistico Mare e Miniere di Mare - Incontri di Mare, finanziato anche dal Ministero delle Attività Produttive, che vede la Regione Emilia-Romagna come capofila, insieme con Sardegna, Sicilia e Molise. La finalità è di promuovere e diffondere la "cultura del mare" per creare uno stretto collegamento fra il mondo dei pescatori - con i loro riti, le loro tradizioni, le loro storie - ed il turista. Il Festival è

articolato in diverse sezioni: SUONI, VISIONI, RACCONTI: teatro e musica curati da David Riondino. ALBE CLASSICHE: concerti all'alba sulla spiaggia.

PERCORSI E VISIONI TRA MARE E CINEMA: proiezione di pellicole che parlano di storie, genti e misteri legati al mare, in chiave avventurosa, fantastica ma anche documentaria.

CULTURA. AMBIENTE E GASTRONOMIA: serie di eventi culturali, ambientali e di cucina marinara. VELE STORICHE: uscite in mare aperto a bordo di barche storiche.

IDIARI DI BORDO DELLA "GENTE DI MARE": Mario Cobellini legge i "diari di bordo" della letteratura internazionale.

L'inizio degli spettacoli, delle proiezioni cinematografiche e degli incontri è fissato alle ore 21.30. L'inizio dei concerti all'alba, è alle ore 6.00. Tutti gli eventi sono ad ingresso gratuito.

Per informazioni [www.incontridimare.it](http://www.incontridimare.it)



Segnalibro di Luca Riciputi

## Reati e responsabilità

Il testo (Reati e responsabilità degli enti, Giuffrè Editore, Milano 2005, pagg. 723, Euro 60,00) rappresenta un importante contributo ai fini dell'analisi, comprensione ed applicazione pratica dei portati del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231 ("Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle

associazioni) e successivi aggiornamenti. Alle categorie imprenditoriali e ai quadri tecnici vengono così forniti gli elementi conoscitivi della nuova



giuridica, un tempo basata sul rassicurante dittorio *societas delinquere non potest* disciplina sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, al fine di individuare i vari profili di rischio e per prevenire le ipotesi di responsabilità dell'ente, anche mediante l'individuazione ed adozione di appositi "modelli" organizzativi e gestionali. Siamo ora davanti ad un complesso sistema organico, fatto di precetti sostanziali e di disposizioni processuali, alla stregua del quale anche società, enti e associazioni possono essere chiamati a rispondere - in via diretta - dei reati e comportamenti dannosi posti in essere da propri amministratori, managers e dipendenti nell'interesse del datore di lavoro.

### AVVISO ai naviganti di Bruno Pastorelli

#### Tutto sugli anni Settanta

<http://www.pagine70.com/>

**A**nni '70, che passione! Nostalgici e amanti del decennio che ha segnato una svolta nella storia italiana possono ritrovarsi su Pagine70. Mossi dall'idea

di recuperare i valori degli anni '70, gli autori del sito propongono tutto ciò che ha contribuito a rendere mitico quel periodo: dalle automobili all'arredamento, dalla moda alla musica, dai film ai fumetti. Interviste a personaggi celebri di quegli anni e articoli che analizzano il fenomeno Seventies arricchiscono le numerose web pages tinte di giallo. Il risultato? Un vero e proprio inno ad un decennio carico d'innovazione e sperimentazione



#### Un mondo in rosa per gli inguaribili ottimisti

<http://www.buonenotizie.it>

**F**ondata nel 2004 e presieduta da Silvio Malvolti, l'Associazione Buone Notizie si pone come obiettivo principale quello di dare voce e spazio alle notizie che generano gioia, fiducia e speranza. L'informazione di oggi è inquina-



ta da un eccessivo pessimismo. Il tentativo estremo degli autori del sito è quello di invertire la tendenza perversa della cultura dello scontro e dell'indignazione, cercando di contrastare l'enorme quantità di cattive notizie che oggi stanno occupando troppo spazio. Vogliono offrire un'opportunità di scelta: il mondo non è poi così brutto e malvagio... L'Associazione si propone di creare un'informazione sostenibile, che si accorge di ciò che non viene raccontato, con la professionalità di chi approfondisce la notizia.

#### Stati Uniti d'America in lungo e in largo

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

**Q**uesto sito nasce nell'ottobre 2001. Lo scopo degli autori è quello di farlo diventare un vortal (portale verticale) dove trovare informazioni, appunti di viaggio, storie,

foto, notizie, dalle grandi metropoli alle cittadine. In rete ci sono molte informazioni in lingua italiana, ma sparse, il che rende difficile e lenta la ricerca d'informazioni puntuali. Qui, invece, sono raggruppate in un posto unico: • appunti di viaggio; • gallerie fotografiche commentate; • articoli sulla storia, la cultura, lo sport, la cucina; • guide pratiche per viaggiare al meglio, trasferirsi negli USA, trovare lavoro, affittare una casa, sfruttare i servizi pubblici e così via.



# Archeologia & arte moderna

Singolare connubio in provincia di Catanzaro fino a ottobre

di Arturo

Calabria come patrimonio archeologico. Il sito di Scolacium si trova nel territorio della più interna Squillace, la città moderna che ha ereditato il nome da quella antica. Dell'abitato preromano di Skilleton rimane poco; i resti visibili in località La Roccelletta nel comune di Borgia mostrano l'impianto della colonia romana con i monumenti più importanti.

Gli scavi hanno avuto corso regolare dal 1966 ad oggi: grazie a queste indagini, è stato messa in luce la grande piazza del Foro (80 mt x 40 mt circa) circondata da portici e dominata, sopra una naturale terrazza, dall'edificio del Capitolium di età repubblicana. Intorno al Foro si sviluppava anche una serie di edifici pubblici, tra i quali la Basilica, le terme, la Curia, un edificio per il culto della famiglia imperiale, che ha restituito statue di imperatori e dei loro familiari. Sulla piazza, attraversata dalla larga strada principale della città (il *decumanus maximus*), erano una fontana monumentale, basi per monumenti, un sacello e forse anche una chiesa cristiana. Poco lontano era il teatro, di età cesariana, con scena ripresa in età traianea, appoggiato alla collina dietro la quale c'era l'anfiteatro non ancora scavato. Gli scavi hanno restituito poi statue e ritratti, epigrafi, ceramiche, monete, oggetti in bronzo, tutti reperti inediti appartenenti ai vari edifici dell'area archeologica. Ma la Calabria è anche punto di riferimento per l'arte contemporanea. In una città scomparsa tra Catanzaro e le spiagge ioniche, fino all'8 ottobre è possibile visitare un'interessantissima esposizione di sculture realizzate dall'artista londinese Antony Gormley. La carriera artistica di Gormley è costellata di eventi e premi prestigiosi. Celebrato in Inghilterra, ha esposto in tutti i paesi del mondo e ha scelto il Parco di Scolacium come insolita quanto suggestiva cornice per le sue opere. *Time Horizon* - questo il titolo dell'evento - comprende 100 sculture in ferro di 189x53x29 centimetri, del peso di 650 chili ciascuna, che l'artista inglese ha creato partendo dai calchi del suo corpo; le opere appaiono come una serie di varianti ri-



①



③



⑤

spetto al processo di respirazione. Le sculture occupano il Parco di Scolacium disponendosi sull'intera area sia nella zona archeologica del Foro, sia nell'immenso uliveto circostante. Sono state collocate ciascuna su una base differente alla stessa altezza, creando un'unica linea dell'orizzonte. "È la prima volta che posso utilizzare un luogo così affascinante e così ricco di riferimenti alla memoria storica e alla realtà del presente", afferma Gormley. "Il mio progetto si sviluppa su due assi, quello orizzontale della storia e quello verticale della natura e della terra". Accanto alla complessa installazione che dà il titolo alla rassegna, è proposta una mostra personale di Gormley nei suggestivi ambienti del Museo del Frantoio, all'interno del Parco di Scolacium, con una selezione di opere che vanno dalla fine degli anni Ottanta sino ad oggi, in grado di ripercorrere la ricerca linguistica e le innovazioni stilistiche dell'artista. Il Museo del Frantoio è utilizzato per la prima volta per un'esposizione d'arte contemporanea. In una cornice di archeologia industriale formata da macine, presse e mole degli anni Trenta per la lavorazione delle olive, sono state collocate alcune opere come *Seeing and believing* del 1988, *Sovereign State* del 1989/90,



②



④



⑥

*Transfuser III* del 2002 e *Concentrate I* del 2003, da cui risulta con chiarezza l'originalità dell'indagine di Gormley che ha rivitalizzato la figura umana nella scultura contemporanea attraverso una radicale indagine sul corpo, inteso come luogo di memoria e di metamorfosi in una ricerca sull'individualità ma anche sul corpo collettivo e sulla relazione tra sé e gli altri. Nella piccola piazzetta che porta all'ingresso del Museo del Frantoio, lo spettatore sarà

- ① Antony Gormley, foto di Pete Moss.
- ② *Present Time*.
- ③ *Sovereign State*, 1989-90; ottone, piombo, gesso, vetroresina, aria, tubo di gomma.
- ④ *Transfuser III*, 2002; anelli d'acciaio dolce, cm 211x67x47.
- ⑤ *Time Horizon*, 2006; 100 sculture cm 189x53x29 ciascuna.
- ⑥ *Iron Baby*, 1999; ferro.

accolto invece da *Present Time* del 2001, una grande scultura in ferro di tre metri d'altezza basata sulla sovrapposizione di due calchi dell'artista divisi da una linea orizzontale, dove si crea una stretta relazione tra l'elemento fisico e quello spirituale, tra lo spazio interno e quello esterno.

*Time Horizon* caratterizza la seconda edizione di Intersezioni, la rassegna nata nel 2005 per sottolineare la relazione tra il patrimonio archeologico e l'esperienza dei maggiori scultori contemporanei. La rassegna, curata da Alberto Fiz, è stata organizzata dall'Assessorato alla Cultura della Provincia di Catanzaro con la collaborazione dell'Assessorato alla Cultura della Regione Calabria e della Direzione Regionale per i Beni Culturali e Paesaggistici della Calabria.

Intersezioni - Seconda edizione  
**TIME HORIZON. ANTONY GORMLEY  
 AL PARCO ARCHEOLOGICO DI  
 SCOLACIUM**

Roccelletta di Borgia (Catanzaro).  
 Dal 25 giugno all'8 ottobre 2006.  
 Orario: tutti i giorni 10-21.30.  
 Ingresso libero  
 Info: 0961 391356-84342-741257