



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 Ceconi
consulente legale FABI
Costantino Cipolla
ordinario di sociologia Università di Bologna
Marco De Marco
docente di Informatica generale
Università Cattolica - Milano
Giacomo Guerriero
responsabile servizio di prevenzione
ASL RMC

Luciano Quaranta,
direttore della Clinica oculistica
Università degli Studi di Brescia
Luca Riciputi
esperto risorse umane e consulente
aziendale

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

Maddalena Sorrentino, docente
di informatica generale, Università
Cattolica - Milano

Illustrazioni: Mangosi
Editing: Mariapaola Diversi
Grafica: ER Creativity

Direzione, Redazione, Amministrazione
00198 Roma - Via Tevere 46
Telefoni: 06-84.15.751/2/3/4
Fax: 06-85.52.275 - 85.59.220

Stampa
Elcograf, Beverate di Brivio (Lc)

La FABI su internet
www.fabi.it

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

Edizione web:
www.fabi.it/info_e_news/
la_voce_annale.asp



Filo diretto
L'azionista Uber alles e il capitalismo d'assalto 4
di Enrico Gavarini

Spiragli di luce nel dramma delle "donne invisibili" 6
di Lando Sileoni

Dossier
Più valore, ma non per tutti dalle concentrazioni 8
di Angelo Di Cristo

Internazionale. La carriera dei bancari irlandesi 13

Focus
Salotto o cinema? Arriva la Tv in grande 16
di Davide Fumagalli

Sindacato & servizi

Attualità. Più utenti di internet banking 20

Diritto del lavoro. Chi decide le ferie 22
di Sofia Ceconi

Previdenza integrativa. Le ultime novità 23

Pensionati. Gli anziani e la solidarietà 24

Speciale polizze. Le opportunità offerte da FABI 28

Non solo banca. Agriturismo. Buongustai nella vigna 38
di Monica Brini

Consumi & simboli. La società dei nonni 40
di Domenico Secondulfo

Altroturismo 42
di Arturo



Gavarini a pag. 4



Sileoni a pag. 6



Di Cristo a pag. 8

Editoriale



Fusioni ma non solo

Oggi il grande boom mediatico che ha suscitato la fusione fra San Paolo Imi e Banca Intesa, nonché l'entusiasmo pressoché unanime espresso dagli esponenti del mondo politico, non hanno trovato identico riscontro fra le Organizzazioni Sindacali, giustamente e responsabilmente preoccupate di questa operazione, che interesserà oltre 100.000 bancari. Nonostante si tratti della prima aggregazione

di così ampie dimensioni in Italia, alle Organizzazioni Sindacali non mancano certo né un'adeguata esperienza, né gli strumenti contrattuali, per fronteggiare e risolvere nel miglior modo possibile i problemi che inevitabilmente si presenteranno.

Ma se i cori entusiastici non ci hanno coinvolto - né travolto - non sembra neppure utile farsiaci anticipatamente la testa, prevedendo un futuro a tinte fosche per le colleghe ed i colleghi del nuovo gruppo. Essere responsabilmente attenti alle dinamiche non equivale affatto al vaticinare scenari apocalittici. Alcune riflessioni pragmatiche risultano, perciò, necessarie. Imanzitutto, occorre aprire un confronto a 360 gradi con la nuova azienda, per verificare il piano industriale e le sue prospettive di sviluppo. Parlo di sviluppo perché non credo che un'impresa artefice di un progetto così ambizioso, come quello di collocarsi fra le prime 10 banche in Europa, possa poi progettare un suo futuro al ribasso, costellato di tagli del personale indiscriminati e cessioni ingiustificate di sportelli. Vi sarà dunque confronto e questa negoziazione, che ci faremo ca-

rico di aprire nel più breve tempo possibile, dovrà salvaguardare le specificità, le professionalità, la stabilità occupazionale (a fronte del possibile intervento dell'antitrust sulla rete) e, ultimo ma non ultimo, il rapporto con il territorio e con la clientela. Ma i rumours si sono davvero sprecati in questi giorni, arrivando a quantificare persino i possibili esuberanti di personale. Anche in questo caso, voglio ricordare come l'utilizzo del fondo di sostegno al reddito, nella sua parte ordinaria, rappresenti un fatto eccezionale, utilizzabile solo a fronte di conclamate

esigenze operative, strutturali, o di crisi aziendali, e non già un automatismo al quale ricorrere quasi con leggerezza. Se è vero che i fenomeni economici non sono contrastabili, possiamo con uguale certezza affermare che le lavoratrici ed i lavoratori rappresentano il presente ed il futuro di un'impresa; ne sono il fulcro e la forza. In virtù di questa considerazione, non appare affatto remota, proprio alla luce della genesi di così grandi gruppi, che gli stessi dipendenti possano partecipare maggiormente alla vita ed alle decisioni dell'impresa, come per-

altro già accade in altri paesi d'Europa. Infine, non volendo né unirci ai canti di gloria, né assumere i toni della tragedia greca, occorre dimostrare pazienza e nervi saldi, preferendo al florilegio di parole la concretezza dei fatti. In fondo, è proprio questa la vocazione della FABI, un sindacato non "contro" ma "per" i bancari, pronto anche di fronte ai grandi cambiamenti ad interpretare con equilibrio, insieme con le altre Organizzazioni Sindacali, il suo ruolo di tutela delle lavoratrici e dei lavoratori del credito.



di Cristina Attuati

L'azionista *Über alles* è il motto del capitalismo d'assalto

Troppo spesso certi manager dimenticano la corporate social responsibility. Cioè ruolo e doveri anche nei confronti degli stakeholders, lavoratori e rappresentanti delle istituzioni e della società civile, i cui interessi vanno tutelati dall'impresa ben gestita



di Enrico Gavarini
Segretario generale aggiunto FABI

Nepppure John Locke, uno dei fondatori del liberalismo, avrebbe osato sperare che la remunerazione del capitale avrebbe assunto, ai giorni nostri, proporzioni così cospicue. Premiare l'azionista ad ogni costo è divenuto il vero ed unico imperativo dei vertici delle imprese che, accontentando l'elettorato forte, da un lato rinsaldano la loro posizione, e dall'altro si ripromettono, ma solo in virtù di una semplificazione, di produrre nuova ricchezza.

L'azionista *über alles*. Questo è il motto della generazione dei managers d'assalto. Il termine manager sta ad indicare un semplice gestore dell'impresa. E questi gestori dei tempi moderni assomigliano maledettamente al personaggio interpretato da Richard Gere nel famoso film di Lawton, *Pretty woman*. Su questo spunto torneremo in conclusione, per ora mi accontento di esprimere il concetto che, contrariamente a quanto pensano i gestori delle imprese, un'altissima remunerazione del capitale di rischio, ottenuta riducendo i salari, produce ricchezza solo per una ristretta élite, causando un vero e proprio corto circuito nel tessuto sociale.

Lo stesso "Economist", giornale liberal, ha recentemente

mente riconosciuto questa discrasia, denunciando come anche il liberalismo debba conoscere un limite etico oggettivo, pena l'impovertimento collettivo.

Basse retribuzioni e insicurezza occupazionale rappresentano i prodromi di un incerto futuro, apparentemente ignorato da alcuni semplificatori. Occorrerebbe, come sempre, trovare un giusto equilibrio, fra le diverse esigenze. Ci supporta verso l'obiettivo finale dell'equilibrio la corporate social responsibility, che indica negli stake holders, azionista, cliente, dipendente, i soggetti attivi del motore tricilindrico economia-impresa-società. Una sorta di triangolo magico, dove nell'equilibrio sta la giusta alchimia. Temo, invece, che i moderni managers forniscano della corporate social responsibility un'interpretazione unilaterale e piuttosto curiosa, che finisce per rivolgere scarsissima attenzione allo stake "dipendente".

Gli uffici personale delle aziende di credito ed assicurative affermano, con costante e preoccupante sistematicità, quasi si trattasse di una excusatio non petita, di considerare la forza lavoro come elemento centrale dell'impresa. In realtà, è noto come poco – o pochissimo – venga speso per la formazione continua del personale. Nulle sono, poi, le attenzioni che sono prestate alle problematiche psicologiche e soggettive: i fenomeni di burnout risultano sconosciuti, i casi di mobbing insabbiati, i rapporti interpersonali trasformati in meccanica prassi aziendale.

Unica medicina proposta dalle imprese, quasi fosse la panacea di tutti i mali: il salario incentivante. Più soldi, ovvero nessun pensiero: equazione imperfetta ed esiziale. Non a caso, tutti questi eventi accadono in un tessuto sociale dove la superficialità sembra dominare e dove una miriade di parole vuote riempie gli spazi lasciati liberi da un unanimesimo sgarbatamente sospinto verso l'isola che non c'è.

Peraltro, si vorrebbe pure che queste teorie strepitosamente mortifere venissero accettate con il sorriso sulle labbra da tutti gli interpreti sociali, sindacato compreso. La perdita del bene dell'equilibrio si manifesterebbe, così, in tutta la sua gravità. Il recupero di questo elemento primario risulta, invece, imprescindibile. Un'equa distribuzione della ricchezza, una maggiore attenzione per la forza lavoro e per la persona, che non va consumata sull'altare dell'interesse dell'impresa, sono i valori, i capisaldi sui quali non si



Questi gestori dei tempi moderni assomigliano maledettamente al Richard Gere di *Pretty woman*

può scendere a compromessi.

Concludo ritornando, come promesso, al film *Pretty woman*. Il bieco manager Edward Lewis, alias Richard Gere, alla fine della pellicola si pente e, per amore, recede dai suoi propositi. Si tratta di Hollywood. Di finzione. Non pretendiamo tanto, né possiamo sperare che

la forza dell'amore possa risolvere questioni economiche, ma credere ed operare affinché la società sia meno liquida, meno precaria, è un nostro dovere. Il sindacato è il custode delle speranze collettive, ma non è il custode di un museo di antichità. Occorre dare corpo e voce alle speranze, traducendo la filosofia in atti, i concetti in pragmatici risultati. Esattamente la differenza che passa fra la bellezza delle idee e la solidità delle conquiste.



Anche il settimanale inglese bibbia dei liberal ha riconosciuto un limite etico al perseguimento del profitto. In alto Richard Gere, emblema in *Pretty woman* dei manager d'assalto

Spiragli di luce nel dramma delle “donne invisibili”

Sono quelle che con il loro lavoro sostengono la società in silenzio, senza mai apparire. Nel riconoscere il loro ruolo, l'Italia è uno dei paesi europei meno progrediti. Con alcune significative eccezioni

di Lando Sileoni
Segretario Nazionale Fabi

Mentre andiamo in stampa, Suor Leonella, 70 anni di cui 36 vissuti in Africa, è stata barbaramente uccisa a Mogadiscio perché colpevole di assistere i malati terminali e per la sfacciata aggravia di portare con sé un crocefisso. Gli organi di stampa ipotizzano sia stata la reazione di alcuni musulmani in risposta a certe considerazioni di Papa Benedetto XVI, considerazioni strumentalizzate ad arte dall'Islam più radicale ed accompagnate dall'assordante silenzio dell'Europa che, invece di schierarsi a fianco del Santo Padre, ha preferito – purtroppo – disimpegnarsi e smarcarsi comodamente.

Fra qualche giorno la notizia della barbara uccisione di Suor Leonella passerà nel dimenticatoio: se ne ricorderanno i familiari, le persone che ha aiutato e quelle più sensibili. Suor Leonella, come tante altre donne missionarie, era arruolata nell'esercito delle “donne invisibili”, quelle donne che lavorano e sostengono la società in silenzio, senza mai apparire.

In nessun Paese del mondo le donne in politica sono numerose quanto gli uomini. Per non parlare del settore imprenditoriale dove, nei vari consigli di amministrazione, la presenza delle donne è invisibile sia nella forma sia nei numeri.

Viviamo in un Paese, l'Italia, in cui il tasso di occupazione femminile è tra i più bassi d'Europa, nonostante le generazioni più giovani corrono come frecce in termini di capacità, formazione, esiti scolastici universitari, lettura di libri. Un Paese “bloccato”, in cui troppo spesso famiglia, territorio e pregiudizio contano molto più della formazione, delle qualità nei destini dei ragazzi e delle ragazze. Un Paese in cui il carico del lavoro familiare poggia soprattutto sulle spalle delle donne, con percentuali superiori agli altri Paesi europei. Un Paese, l'Italia, che registra purtroppo il tasso demografico più basso d'Europa.

La realtà, quella che viviamo giornalmente e che ci viene confermata dalle esperienze delle nostre colleghe in banca, è che le donne desiderano avere figli, ma rinviando fino alla rinuncia quel momento per mancanza di fidu-



cia nel proprio futuro. E non è un caso che poi riprendano a fare figli solo quando hanno un lavoro riconosciuto nei diritti e nella trasparenza delle carriere. Su 100 consigli di amministrazione in Gran Bretagna le donne sono solo 11, in Italia 2, in Germania 7, in Svezia 22, in Danimarca 18, nei Paesi Bassi 7, in Portogallo non ce n'è nessuna.

Noreena Hertz, giovane economista inglese, è bella, carismatica ed intelligente ed ha fatto parlare di sé per alcune inchieste e pubblicazioni sull'Universo sommerso delle donne. La Hertz sostiene che le aziende guidate dalle donne garantiscono rendimenti del capitale netto più alti, performance finanziarie migliori e generano un valore azionario maggiore rispetto alle società con un Consiglio di

Amministrazione tutto al maschile: insomma, tenere le donne fuori dalle stanze dei Consigli di Amministrazione non può che rafforzare la natura chiusa di questi centri decisionali. Solo la Norvegia, dal 2002, ha imposto la quota del 40% riservata alle donne come presenza nei diversi Consigli di Amministrazione, e la Spagna, che a giugno ha annunciato una misura simile.

Nessuno vuole mettere delle donne incapaci al posto di uomini capaci, si tratta solo di far sì che donne altrettanto capaci abbiano buone probabilità di sedere in un consiglio di amministrazione.

Nelle banche, le lavoratrici sono spesso utilizzate in posti e ruoli di secondo piano rispetto agli uomini, anche se le donne dimostrano efficienza, intelligenza e professiona-

lità. La maternità – è inutile negarlo – rappresenta una “penalizzazione a punti”, come se all'inizio di ogni anno lavorativo le donne patissero handicap pesanti solo per il fatto di allontanarsi dal servizio per il periodo di attesa e allattamento del figlio.

Il paradosso di questa società nei confronti delle donne è clamoroso: da una parte, la donna in attesa viene emarginata nel lavoro; dall'altra, solo verbalmente, viene enfatizzato il contributo che dà alla società. Come dire che la donna va bene quando crea l'erede, va male quando rappresenta un costo aggiuntivo per l'azienda.

L'utilizzo del part-time, invece di rappresentare un diritto sacrosanto, viene utilizzato come arma di pressione: ti concedo il part-time, ma ti utilizzo in mansioni secondarie o inferiori. L'equilibrio in una società si raggiunge attraverso una gestione calibrata delle azien-

Noreena Hertz sostiene che le aziende guidate da donne fanno più utili





Papa Benedetto XVI.
In basso a sinistra,
Cristina Attuati,
segretario
generale di Fabi.

de, che non devono solo rincorrere i guadagni con ogni mezzo a loro disposizione, ma considerare il benessere e la tranquillità individuale e sociale dei lavoratori. Anche questo deve rappresentare un obiettivo da raggiungere e salvaguardare. Troppi banchieri dimenticano che la donna in maternità non può rappresentare solo un costo, ma una sostanziale positività per l'intera società.

Il Contratto di Lavoro del settore creditizio e le vigenti leggi rappresentano la base da cui ripartire per garantire alle nostre donne equità di trattamento e pari opportunità. Nelle banche, pochissime sono le direttrici di filiali e di agenzie, anche se è impensabile rappresentare solo nella figura maschile la caratteristica ideale per gestire le risorse umane, la clientela ed i rapporti con i diretti superiori.

Il nostro è un paese in cui le donne hanno minori posizioni apicali e di direzione nelle università, nella Magistratura, negli ordini professionali, nelle banche, nell'informazione e anche nella politica, dove ci troviamo al 68° posto nel mondo per numero di elette.

Le responsabilità non sono di uno o più governi, ma di meccanismi rigidi, ingessati, corporativi, di protezione delle rendite di categoria privilegiate, a scapito delle fasce sociali meno tutelate come donne e giovani in primis. Quindi, servono atti, legislazioni e politiche coraggiose, anche per incidere sul processo di selezione delle classi dirigenti, dove troppo peso hanno le appartenenze, i clientelismi, le corporazioni.

Oltre a commercio ed agricoltura, i settori preferiti dall'imprenditoria in gonnella sono i servizi alberghieri e di ristorazione. Più del 50% delle donne ha tra i 30 e i 49 anni e si occupa in prevalenza di commercio ed agricoltura; altre guidano società di natura esclusiva, ovvero con il 100% dei soci o amministratrici. In costante ascesa dal 1990 è la maggioranza delle donne che ricoprono ruoli amministrativi: al 1° posto la Lombardia con circa 532mila unità contro le 257mila di Campania e Piemonte.

Nella classifica delle regioni leader dell'imprenditoria in rosa sono Emilia Romagna e Toscana, mentre Val d'Aosta e Molise sono tra i fanalini di coda.

Chi sostiene che le donne accederanno comunque in modo naturale ai posti decisionali, "mente sapendo di mentire". Secondo alcuni studiosi, la parità delle donne nei consigli di amministrazione avverrà tra non meno di 40 anni che, tradotto, significa non solo che questa generazione di donne raggiungerà un numero spaventosamente basso di posizioni di potere, ma anche che la condizione delle figlie non sarà molto diversa dall'attuale.

Vorrei ricordare a tutti che questa Organizzazione ha scelto una donna, Cristina Attuati, a ricoprire l'incarico di Segretario generale e che nel panorama sindacale italiano esistono solo altri due esempi come Francesca Furfaro della FALCRI e Renata Polverini, leader del sindacato UGL: troppo poco per un settore che ha la presunzione di saper interpretare i tempi e di sapersi rinnovare. Il Coordinamento FAB I Donne ha sempre lavorato con efficacia, lungimiranza ed intuito, proponendo iniziative concrete a sostegno della presenza lavorativa delle donne nelle banche.

Sarà così anche per il 2007, anno internazionale delle pari opportunità. Le donne impegnate sindacalmente nella FAB I sono tante e tutte allungano la vita alla nostra Organizzazione, sia nel settore delle Banche di Credito Cooperativo sia in quello esattoriale.

Suor Leonella è morta ammazzata dall'odio, dall'ignoranza e dalla demagogia. La sua morte non deve passare nel dimenticatoio della storia, ma essere ricordata per la dedizione di una vita intera ai deboli e ai poveri di questo mondo. Come sostiene Noreena Hertz, "è ora che tutte quante voi donne prendiate a mazzate quel soffitto di vetro, non infrangibile, che vi opprime e vi ostacola. Ricordate però che quel soffitto di vetro non andrà mai in frantumi da solo". Addio "Suor Sorriso", come veniva chiamata Suor Leonella. Ci mancherà.

Chi sostiene che le donne accederanno in modo naturale ai posti decisionali, mente sapendo di mentire: ci vorranno almeno 2 generazioni per la parità uomo donna nei consigli di amministrazione

Un'analisi dei cambiamenti nel sistema bancario dell'ultimo decennio

Più valore, ma non per tutti dalle concentrazioni

Il riposizionamento strategico nel credito ha favorito gli azionisti delle aziende, marginalizzando gli altri attori in gioco, lavoratori e clientela, in primis



di Angelo Di Cristo

E con l'entrata in vigore del testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia (decreto 353/93) che il quadro normativo arriva ad una sistematizzazione: dopo una lunga fase di produzione normativa, era necessario porre un po' d'ordine all'interno del sistema bancario italiano. In particolare, era necessario far emergere in maniera chiara i principi e le finalità che i legislatori in questi anni si erano proposti di realizzare. Si tratta di un testo, ulteriormente modificato con il recepimento nel 1996 della direttiva Eurosim sui servizi di investimento, formato da un insieme coordinato di norme volte a dare al settore un nuovo impianto ed una nuova disciplina, conformi all'evoluzione della realtà operativa ed alle indicazioni delle Direttive europee.

Le banche autorizzate dalla Banca d'Italia sono oggi tutte simili sul piano giuridico e possono operare a tutto campo. Viene affermato il concetto europeo della despecializzazione temporale e operativa, introdotto con il recepimento della II Direttiva, per cui è ribadita la tendenza all'universalità del sistema creditizio. In particolare, sono quattro i capisaldi del nuovo testo unico:

- l'impresa bancaria può scegliere il modello istituzionale che più ritiene opportuno per lo svolgimento della propria attività. La scelta tra gruppo bancario, banca universale o qualsiasi altra combinazione è, quindi, una scelta istituzionale del soggetto economico;



Tradizione e modernità convivono nelle facciate di alcune sedi delle maggiori banche italiane. In alto la Rocca di palazzo Salimbeni a Siena, sede centrale del Monte dei Paschi



nella forma dei gruppi creditizi. Solo per dare un'idea dei processi di concentrazione, senza alcuna pretesa di completezza, basti considerare che UniCredit è nato nel 1998 dall'aggregazione di Credito Italiano e di altri 8 istituti di credito (CR Torino, CR Verona, Rolo Banca, CR Treviso, CR Trieste, CR Trento e Rovereto, CassaMarca, CR Carpi e Banca Umbria), mentre Banca Intesa è il risultato della fusione di Banco Ambrosiano, CARIPO e Banca Commerciale Italiana. Il gruppo San Paolo e IML, seguita dall'acquisizione e fusione con il Banco Napoli, e infine da quella con il Gruppo CARDINE. Il gruppo Capitalia risale al 2002 ed è frutto della fusione tra il gruppo Banca Roma e Bipop-Carire, due realtà entrambe risultato di altre aggregazioni tra il Banco di Roma, il Banco di Santo Spirito e la CR Ro-



- l'attività di vigilanza svolta dalle autorità è ispirata al principio della vigilanza prudenziale;
- cade ogni forma di specializzazione istituzionale, temporale e operativa nella logica della potenziale universalità degli intermediari finanziari;
- le forme giuridiche per l'esercizio dell'attività bancaria vengono uniformate sul modello delle società per azioni, con la sola eccezione delle banche cooperative.

LE PRIVATIZZAZIONI

Una prima serie di trasformazioni è riconducibile al capitolo delle privatizzazioni. Le basi di tale processo erano state gettate dalla legge Amato (Legge 218/1990), che aveva preparato la strada della trasformazione delle banche pubbliche in società per azioni. Successivamente, la legge 359/92 prevedeva la tra-

sformazione degli enti pubblici economici nella forma giuridica di società per azioni, attribuendo al Ministero del Tesoro la titolarità del pacchetto azionario di alcune banche pubbliche.

Per comprendere l'entità delle privatizzazioni nel settore creditizio, basta considerare che nel 1992 la somma tra proprietà dello Stato e delle Fondazioni sfiorava il 75%. L'avvio concreto del processo di privatizzazione si ha con la dismissione delle partecipazioni detenute dall'IRI nel Credito Italiano (80,5%) nel 1993 e nella Banca Commerciale Italiana (51,9%) nel 1994. Sempre nel 1994, iniziava da parte del Tesoro la cessione del pacchetto azionario dell'IMI. Nel 1995, il peso della proprietà pubblica nelle banche italiane era sceso al 62% del totale, un dato sempre elevato rispetto ad altri paesi europei come Francia (36%) e Germania (52%). Negli anni seguenti, attraverso una nuova ondata di privatizzazioni, si arriverà velocemente al 10% nel 1999. Banco Napoli, San Paolo, Banca di Roma, BNL e il gruppo Banco Sicilia-Mediocredito Centrale saranno in successione interessate alla dismissione delle partecipazioni pubbliche.

COME È CAMBIATO IL PANORAMA DEL CREDITO

Questa prima fase di privatizzazioni ha innescato nel sistema bancario italiano un processo di aggregazioni e concentrazioni che continua. Un processo che ha modificato sensibilmente il panorama degli assetti proprietari nel settore del credito rispetto alla situazione immediatamente successiva alla privatizzazione. Tra il 1993 e il 2002, in Italia sono state realizzate ben 500 operazioni di concentrazioni che hanno interessato quasi la metà del settore bancario. Il risultato di questo processo è stato una netta riduzione del numero di banche operanti in Italia.

Il sistema si è riorganizzato prevalentemente

Un momento critico del sistema bancario italiano è databile verso la metà degli anni '90, a causa dei problemi di redditività di alcune banche meridionali, Banco di Napoli, Sicilcassa, Banco di Sicilia, ma anche a causa del sotto dimensionamento di molte banche

ma e tra l'ex Popolare di Brescia e la CR Reggio Emilia. A sua volta, nel 1999 nel gruppo Banca ROMA era confluito il Medio Credito Centrale che, a sua volta, aveva incorporato il Banco di Sicilia. In questo riassetto generale del sistema bancario italiano, rileviamo che sono state di fatto smantellate del tutto le grandi banche dell'Italia meridionale. Schiacciate dal peso di una cattiva gestione, le cinque grandi banche dell'Italia del Sud sono state costrette a richiedere salvataggi mediante interventi del Tesoro, commissariamenti ed acquisizioni da parte di grandi banche del centro-nord del paese.

IL RUOLO DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Come si diceva precedentemente, un momento critico del sistema bancario italiano è databile verso la metà degli anni '90, a

causa dei problemi di redditività di alcune banche meridionali (Banco di Napoli, Sicilcassa, Banco di Sicilia), ma anche a causa del sotto dimensionamento di molte banche. Il Governo, preoccupato per la possibile insolvenza di alcuni grossi istituti bancari, anche in vista dell'integrazione dei mercati europei, intervenne presso l'Associazione Bancaria Italiana e le Organizzazioni Sindacali, promuovendo la stipula di un Accordo Trilaterale nel 1997. Sui principi di tale intesa, ABI e OO.SS. firmarono il 22 dicembre 1998 un protocollo applicativo, propedeutico al rinnovo del Contratto Nazionale di categoria, in cui veniva fissato da un lato il contenimento dei costi, dall'altro la ricerca di una ristrutturazione virtuosa del sistema. Nello stesso tempo, veniva costituito un fon-



L'obiettivo di queste drastiche misure era di portare dal 43% al 39% il rapporto fra costo di lavoro e margine di intermediazione del sistema nel corso dei quattro anni di durata del contratto



do di solidarietà paritetico per finanziare le riconversioni ed i pensionamenti anticipati, che si prevedeva potevano riguardare circa il 10% dei lavoratori, cioè circa 30.000 unità.

L'11 luglio del 1999 fu firmato il rinnovo del Contratto Nazionale, nel cui ambito furono inserite le procedure sindacali per la sistemazione delle ricadute occupazionali derivanti da fusioni o ristrutturazioni, in cui per la prima volta veniva coinvolta la banca capogruppo, che si impegna a trattare con le Organizzazioni Sindacali per prendersi eventualmente carico, oppure a girare ad altra azienda del gruppo – se possibile – i lavoratori in esubero. Venivano presi, inoltre, altri provvedimenti sul salario, per ridurre il costo del lavoro in cambio del mantenimento dei livelli occupazionali. Inoltre, per ridurre i costi e permettere alle banche di finanziare il fondo di solidarietà, che non prevede nessun aiuto da parte dello Stato o di altri enti pubblici, i lavoratori rinunciavano ad aumenti economici per tutto il biennio 1997-1998.

L'obiettivo di queste drastiche misure era di portare dal 43% al 39% il rapporto fra costo di lavoro e margine di intermediazione del sistema nel corso dei quattro anni di durata del contratto. Attualmente (2004) il rapporto costo del lavoro/margi-

ne di intermediazione è sceso dal 43% del 1997 al 35% circa, e quindi l'obiettivo iniziale di contenimento dei costi è stato raggiunto.

Si entra adesso nella seconda fase, che inizia con un nuovo Protocollo nel 2004, e che si pone come nuovo obiettivo quello di rendere le banche italiane competitive nel sistema bancario europeo, abbassando il rapporto prima citato alla media europea del 32-33%.

IL FONDO DI SOSTEGNO DEL REDDITO

Nell'aprile del 2000 veniva emanato dal Governo il decreto istitutivo del Fondo di solidarietà, denominato anche Fondo di sostegno del reddito, che prevedeva nella sua parte ordinaria il finanziamento di corsi di formazione e riconversione di durata fino ad un anno per i lavoratori in esubero per



Corrado Passera, amministratore delegato di Banca Intesa, e, a destra, Matteo Arpe con Alessandro Profumo, amministratori delegati rispettivamente di Capitali e Unicredit. In alto, a sinistra, Corrado Faissola, neo presidente di Abi e, a destra, il suo predecessore, Maurizio Sella, numero uno dell'omonimo gruppo bancario

il collocamento in altri settori o aziende con il contratto del credito, e nella sua parte straordinaria un anticipo della pensione fino a cinque anni prima della maturazione dei requisiti per il pensionamento. Per la sua parte ordinaria è previsto un contributo paritetico fra tutte le aziende e lavoratori del sistema, mentre i costi del pensionamento anticipato sono a totale carico dell'azienda ricorrente.

Il lavoratore messo anticipatamente in pensione riceve un assegno netto pari al 70% dell'ultimo stipendio, ma viene versato alla previdenza obbligatoria il 100%, per permettergli una pensione senza gravi ricadute.

Nel periodo 2000-2005, sono transitati nel Fondo circa 20.600 lavoratori sui 339.000 occupati nel sistema. I primi hanno già acquisito nel frattempo il diritto alla pensione, per cui all'inizio del 2004 il fondo sosteneva 12.967 unità, ridotte a 10.704 a



la diffusione di questi Sistemi Incentivanti Individuali ha condotto, in alcuni casi, ad eccessi, sia dal punto di vista salariale (premi anche superiori alla retribuzione annua fissa), sia rispetto alle modalità di raggiungimento degli obiettivi



Si può accedere al Fondo solo ed esclusivamente con un accordo sindacale tra le parti: azienda/sindacato.

L'utilizzo del fondo fu previsto per 10 anni a partire dal luglio del 2000, con scadenza quindi al 30 giugno 2010.

Le ulteriori ristrutturazioni aziendali, insieme all'entrata in vigore della riforma del sistema pensionistico italiano (che ha comportato l'innalzamento dell'età pensionabile da 37 a 40 anni di contributi), hanno portato all'Accordo del 25 maggio 2005, che ha sancito la proroga dell'utilizzo del Fondo di solidarietà di settore al 30 giugno 2020.

IL PROTOCOLLO 16 GIUGNO 2004 E I RINNOVI CONTRATTUALI

I risparmi effettuati nel CCNL del 1999 (il biennio 1997-98 senza aumenti, la flessibilità di orario per non ricorrere al lavoro straordinario, la limitazione dei rimborsi spese per trasferte, il contenimento del salario di anzianità) hanno permesso un forte contenimento dei costi fissi di gestione, che è stato in parte utilizzato per aumentare il salario variabile attraverso due canali: il Premio Aziendale di Produttività che viene contrattato in azienda o nei gruppi con le OO.SS., ed il Sistema Incentivante Individuale, utilizzato con grande discrezionalità dalle aziende, senza alcuna negoziazione con il Sindacato.

Proprio la diffusione di questi Sistemi Incentivanti Individuali ha condotto, in alcuni casi, ad eccessi, sia dal punto di vista salariale (premi anche superiori alla retribuzione annua fissa), sia rispetto alle modalità di raggiungimento degli obiettivi. La mancanza di chiarezza su alcuni obiettivi di vendita di prodotti, la carenza di dialogo con le OO.SS. e, non ultima, la formazione che alcune aziende, anche di grossa entità, hanno trascurato nella fretta di raggiungere livelli competitivi sul mercato, hanno comportato una trascuratezza nei consigli alla clientela circa il collocamento di nuovi prodotti, talvolta violando disposizioni di legge.

Gli scandali dei Bond argentini, i crack finanziari di Parmalat e Cirio, le cui obbli-

gazioni sono state abbondantemente collocate fra i risparmiatori senza avvisarli sul rischio a cui andavano incontro, insieme a politiche di vendita e di commisioni emerse nell'ultimo scandalo che vede coinvolto il precedente management della Banca Popolare Italiana, hanno reso il problema dell'etica nelle banche ancora più attuale. La recente "Legge sul Risparmio" ha, in massima parte, consentito al sistema di superare queste carenze di controlli. Tutti questi motivi hanno reso necessario il rinnovo del vecchio Protocollo del 1998, attraverso un nuovo Protocollo sulla Responsabilità Sociale dell'Impresa (R.S.I.), stipulato fra ABI e OO.SS. il 16 giugno 2004, nel quale:

- viene confermata la centralità delle risorse umane nelle politiche di sviluppo del sistema;
- viene valutato positivamente il contributo al risanamento dato dalle Parti Sociali del sistema, confermando però la tendenza di controllo dei costi,
- viene affermata la volontà di orientare l'evoluzione delle banche, in un contesto che resta competitivo, verso uno sviluppo socialmente sostenibile e compatibile;
- viene enunciata la volontà di continuare un miglioramento continuo nella qualità dei rapporti fra imprese e lavoratori attraverso una nuova fase di relazioni sindacali ed un incremento della qualità dei servizi rivolti alla clientela;
- viene confermata la volontà di potenziare la formazione, soprattutto verso il personale impegnato nella rete, al quale devono essere fornite informazioni e regole chiare riguardo all'attività di vendita prodotti alla clientela;
- viene ampliato l'obbligo di informativa alle OO.SS. sui sistemi di incentivazione ai dipendenti, che devono inserire anche obiettivi di qualità e non solo di quantità, prevedendo anche un'eventuale fase di contraddittorio in caso di divergenze;
- viene prevista la costituzione di un Osservatorio nazionale paritetico che dovrà analizzare la situazione del sistema rispetto a quanto detto sopra, con particolare ri-

fine anno. Nel 2005 si dovrebbe scendere sotto le 9.000 unità.

Oltre al Fondo di sostegno del reddito, sono stati usati dalle aziende altri sistemi di pensionamento anticipato: i più importanti sono stati quelli stipulati nel 1997-1998 in Banco di Napoli, al Banco di Sicilia/Sicilcassa e in BNL, prima dell'entrata in vigore del Fondo, perché le misure da prendere erano particolarmente urgenti. Nel gruppo Unicredit, l'accordo sindacale prevede l'incentivazione all'esodo del singolo lavoratore su basi strettamente volontarie, facendo uscire anticipatamente il dipendente. Queste misure hanno comportato l'uscita dal sistema di altri 7.000 lavoratori, portando quindi gli esuberi a 27-28mila in totale. Altri accordi - collettivi di piccola entità o individuali - portano probabilmente a raggiungere la cifra di 30.000 unità che il sistema aveva inizialmente previsto come esuberi.



Fabio Innocenzi (a sinistra) e Pietro Modiano, rispettivamente numeri uno operativi di Banca Popolare di Verona e Novara e di Sanpaolo IMI

In un contesto di internazionalizzazione dei processi produttivi, sarà necessario rivedere la formazione ed i percorsi professionali dei lavoratori ed un nuovo assetto delle garanzie occupazionali

guardo a quanto formulato nel Libro Verde della Commissione europea del luglio 2001, ed ai risultati del progetto sulla responsabilità sociale d'impresa in corso d'esame fra Federazione bancaria Europea - Uni Europa Finanza - Federazione BCC Europee - Federazione Casse di Risparmio Europee.

IL CONTRATTO NAZIONALE DEL 12 FEBBRAIO 2005

Nel contratto collettivo rinnovato il 12 febbraio 2005 sono state inserite alcune modifiche, sulle modalità di accordo e informativa relative alle ricadute sui lavoratori per effetto di fusioni o ristrutturazione, che prevedono tempi più lunghi, vista l'esperienza del primo biennio. Viene previsto l'obbligo per le imprese bancarie di informare le OO.SS. in caso di sviluppo o cam-

biamento dei piani industriali o delle politiche di gestione, anche senza che essi abbiano ricadute immediate sui lavoratori. È stato inserito un nuovo capitolo denominato Politiche Sociali di Salute e Sicurezza che raggruppa tutte le norme di tutela sociale e fisica per i lavoratori del settore. Nel capitolo relativo ai sistemi incentivanti, sono state recepite le norme che riguardano gli indicatori di qualità e le nuove relazioni sindacali su questo tema, basate sul confronto costruttivo fra le parti anziché sulla semplice informativa.

LO SCENARIO DEL RINNOVO DEL NUOVO CONTRATTO NAZIONALE

Si prevede una nuova fase nelle relazioni sindacali, a carattere internazionale, con una rivalutazione ed un potenziamento dei CAE e delle rappresentanze dei Gruppi bancari rispetto a quelli delle singole aziende. In un contesto di internazionalizzazione dei processi produttivi, sarà necessario rivedere la formazione ed i percorsi professionali dei lavoratori ed un nuovo assetto delle garanzie occupazionali. Si è aperta in Italia, nel 2005, la fase inedita dell'interesse da parte di gruppi bancari europei (il tentativo di OPA del Banco Bilbao su BNL, Abn-Amro/AntonVeneta e BNP Paribas/BNL) agli assetti proprietari delle banche italiane.

È l'effetto del complessivo riposizionamento competitivo del sistema bancario italiano sotto il profilo economico, reddituale e patrimoniale.

Il recupero competitivo del sistema è certamente positivo; in assenza, non avremmo rinnovato positivamente né il Contratto

nazionale 11 luglio 1999, né il Contratto nazionale 12 febbraio 2005.

Ciò che si tende a non dire, dietro la facciata del potere del mercato, è che risultati di tale portata sono stati consciamente perseguiti e realizzati dagli accordi di concertazione settoriale stipulati dalle Organizzazioni Sindacali da un lato, e dall'Associazione Bancaria Italiana e Federcasse dall'altro, nella seconda metà degli anni Novanta. Il sistema bancario, oggi, è ancora ampiamente insufficiente sotto il profilo sociale. Il riposizionamento strategico del sistema bancario ha favorito, in forme squilibrate, gli azionisti delle aziende di credito, marginalizzando gli interessi degli altri attori in gioco, dai lavoratori alla clientela e le economie locali.

Per le stesse ragioni, riteniamo che il processo non sia concluso e che il sistema bancario debba seguire una prospettiva di sviluppo socialmente ed ambientalmente sostenibile e compatibile, che chiama necessariamente in causa la governance delle aziende, ovvero la presenza dei lavoratori nei consigli di amministrazione o di sorveglianza.

I criteri di distribuzione dei risultati reddituali con la correzione dello squilibrio distributivo a favore di azionisti e percettori di stock options e gli orizzonti temporali con la proiezione dell'equilibrio economico nel medio/lungo periodo, dovranno liberare le banche dalle ossessioni distorsive del breve periodo, sia dal lato della qualità delle risorse umane, sia dal lato della qualità dei rapporti con la clientela. Su questi principi ed obiettivi, misureremo l'avvio del percorso di responsabilità sociale, sul quale le Organizzazioni Sindacali e l'Associazione Bancaria Italiana si sono impegnate.

Le esperienze internazionali

Accordo innovativo sulla carriera dei bancari irlandesi

L'Unione delle Banche Irlandesi (Allied Irish Banks) e l'Associazione Bancari Irlandesi (Irish Bank Officials Association - IBOA) si sono di recente accordati su una struttura di carriera che include aumenti di salario ed introduce nuovi sistemi di prestazione. L'accordo si basa su ciò che è noto come accordo di partnership di "seconda generazione", accordo che le due parti hanno concluso nel 2005.

Un nuovo accordo sulla struttura di carriera, annunciato nel febbraio 2006 tra Allied Irish Banks (AIB) e l'Irish Bank Officials Association (IBOA), dà conto di un significativo cambiamento all'AIB. Oltre ad un pagamento d'implementazione del 2,5%, l'accordo prevede aumenti nelle scale salariali junior e direttive, un nuovo sistema retributivo a prestazione e gratifiche. Kevin Foley, della Commissione sui Rapporti di Lavoro (LRC), ha elaborato questo nuovo accordo-quadro. L'accordo è stato reso noto dopo che AIB ha annunciato risultati di profitto pari a 1,7 miliardi di euro per il 2005, e riguarda la maggior parte del personale bancario (8.000 unità) nella Repubblica d'Irlanda. Le trattative sono state attentamente monitorate da altre importanti banche irlandesi e dalle parti sociali impegnate in dialoghi a livello nazionale circa un nuovo programma di partnership.

INIZIATIVA DI PARTNERSHIP AZIENDA-SINDACATO

La Struttura di Carriera conseguè da un patto concluso tra AIB ed IBOA nel novembre 2005 riguardante il loro accordo di partnership di "seconda generazione" che, a sua volta, derivò da un'iniziativa tra le due parti siglata nel 2002. Lo scopo del secondo accordo di partnership è di sostenere le accresciute modalità di problem-solving a livello locale e, nel contempo, di assicurare una maggiore attenzione alle questioni strategiche al vertice del management sindacale. In occasione della conferenza annuale sui rapporti di impiego - tenuta nel marzo 2006 dal settimanale indipendente irlandese "Industrial Relations News" (IRN) - il successo di questa iniziativa è stato valutato in base al fatto che il numero di istanze locali demandate a livello centrale era calato del 75%.

L'intero processo di partnership all'AIB è presieduto da Peter Cassells, precedentemente a capo del National Centre for Partnership and Performance (NCCP) ed ex Segretario Generale dell'Irish Congress of Trade Unions (ICTU). Esempi di queste partnership azienda-sindacato sono rari in Irlanda, nonostante il successo del paese nel partenariato so-

ciale a livello nazionale dal 1987.

L'Amministratore Delegato dell'AIB, Eugene Sheehy, ha affermato che il partenariato nell'AIB è stato come "la fenice che risorge dalle ceneri del conflitto del 1992", riferendosi all'importante sciopero dei bancari di quell'anno. L'accordo del 2003 stabilì che non si sarebbe dovuta mettere nessuna "camicia di forza" al programma di cambiamento e trasformazione dell'AIB, ma che la cosa migliore sarebbe stata applicarsi alla consultazione e agli accordi, aderire agli accordi già esistenti ed impegnarsi per una contrattazione fondata sul consenso. Il partenariato di seconda generazione è stato basato su questo approccio e il nuovo accordo sulla struttura di carriera sottolinea il concetto di cambiamento e di compenso connesso al rendimento.

Nel redigere l'accordo sulla struttura di carriera, Foley ha raccomandato che tutti i materiali sviluppati per sostenere l'implementazione "riflettano i principi della partnership AIB/IBOA".

VANTAGGI CONNESSI AL RENDIMENTO

Nell'ambito della Struttura di Carriera, nuovi processi di gestione delle prestazioni saranno posti in atto, con riesami più regolari e maggior responsabilità prevista a tutti i livelli, come anche una forte attenzione allo sviluppo.

Il personale dell'AIB potrà scegliere se rimanere all'interno dei sistemi retributivi ad incremento automatico o spostarsi nei sistemi basati sulla prestazione. In ogni caso, l'accordo non prefigura un "doppio" sistema di carriera in banca. Mentre il sistema di retribuzione è facoltativo, le nuove tabelle di misura del rendimento saranno le stesse per tutto il personale. Non è la prima volta che l'AIB e l'IBOA siglano un accordo che comporta cambiamenti significativi all'interno della banca, nel contesto del loro rapporto di partenariato. Nel 2001, il personale si assicurò un accordo salariale che variava da un minimo dell'1% ad un massimo del 16%, al di sopra dei termini dell'accordo nazionale sul partenariato sociale di allora, chiamato PPF (Programme for Prosperity and Fairness).

Nel commentare il nuovo accordo sulla struttura di carriera, il Segretario Generale dell'IBOA Larry Broderick ha affermato che la sua implementazione "introdurrà gravi cambiamenti all'interno dell'AIB, ma che, tuttavia, il cambiamento avverrà attraverso l'accordo e, ancor più importante, apporterà considerevoli vantaggi al personale". L'accordo prevede i seguenti vantaggi per il personale:

Aprire nuove frontiere: la proposta di Ensemble

Ensemble è una giovane società di consulenza nata con l'obiettivo di assistere gli imprenditori delle medie aziende italiane nei processi di generazione di valore aziendale. La connotazione con la quale si è differenziata sul mercato è l'internazionalizzazione, con una particolare attenzione alla zona sud del Mediterraneo, ritenendo che il nostro paese storicamente abbia avuto una collocazione più mediterranea che nel corridoio Est-Ovest. Ensemble è presente con uffici e personale propri a Tunisi, Tripoli, Teheran, Buenos Aires e Pechino, quest'ultima sede limitatamente ad un presidio nell'area legale. In Italia ha uffici a Roma e Milano ed una rete di Area Manager che presidiano alcune regioni italiane. Vale la pena soffermarsi sulle caratteristiche professionali di questi Area Manager. Si tratta di colleghi recentemente usciti dal sistema bancario, o perché pensionabili o perché rientrati nel piano esuberi di qualche istituto di credito. Nella loro carriera bancaria, hanno occupato posizioni in ambito Corporate in qualità di Direttori di Area, Capi Area, Responsabili Centri Impresa, Gestori Corporate. Nel piano di rafforzamento previsto, Ensemble intende selezionare e inserire nuovi Area Manager in Piemonte, Liguria, Lombardia (almeno 3), Veneto (almeno 2), Emilia Romagna (2), Toscana, Umbria, Marche, Abruzzo, Lazio e Campania. Il ruolo degli Area Manager prevede, nei territori che presidiano, un'attività di monitoraggio delle medie aziende locali, una selezione di quelle realtà imprenditoriali che, o per vocazione propria o perché costrette da un mercato estremamente competitivo, si vedono nella necessità di trovare sbocchi commerciali all'estero, ma non sono in grado di farlo per mancanza di competenze, di relazioni, di conoscenze dei mercati esteri. Il passo successivo è il contatto diretto con le aziende individuate, avvalendosi del supporto dei manager Ensemble degli uffici di Milano e Roma. La gestione dell'imprenditore, in tutte le fasi successive del rapporto, rimane in carica all'Area Manager. La strategia di Ensemble è di proporre gratuitamente all'imprenditore una prima panoramica delle opportunità commerciali del paese prescelto. Una volta che l'imprenditore abbia deciso di studiare la realtà di quel paese e voglia arrivare a predisporre un business plan, prima di prendere la decisione finale, Ensemble chiede un modesto contributo per coprire le spese vive delle strutture estere che devono compiere questo studio e negozierà con l'azienda una success fee qualora parta l'attività commerciale. A quel punto, l'imprenditore ha tutti gli elementi per la sua scelta finale. Chi fosse interessato contatti il Centro Servizi FABI ai numeri telefonici 06-6783150, 347-5308211 oppure all'indirizzo e-mail centroservizi@fabi.it

- un aumento salariale pensionabile del 2,5% per tutto il personale;
- un aumento fino al 15% nelle scale salariali per il personale junior;
- un aumento fino al 7,5% nelle scale salariali per i livelli direttivi;
- l'introduzione di un nuovo sistema salariale volontario basato sul rendimento;
- gratifiche/bonus che vanno dal 3,7% al 7,3%.

AIB ha affermato che l'accordo offrirà "uno sviluppo di carriera, rendimento e ricompensa più moderno ed attento, per supportare e sostenere sia l'elevata prestazione sia la cultura etica all'interno della banca". La Struttura di Carriera è un elemento chiave del programma dell'AIB per il raggiungimento di questo obiettivo.

Salotto o cinema?

di Davide Fumagalli



Alta definizione protagonista dell'Ifa, la kermesse dedicata all'elettronica di consumo. Blu Ray e Hd Dvd portano la qualità cinematografica tra le pareti di casa

WEcco il regalo perfetto per il prossimo Natale!». Una frase, pronunciata in molte lingue, che è risuonata spesso nel polo fieristico di Berlino nei giorni scorsi, quando decine di migliaia di appassionati di tecnologie multimediali hanno affollato i padiglioni di Ifa, ormai il principale evento europeo e uno degli appuntamenti obbligati per vedere, con qualche mese di anticipo, tutte le novità del settore. Protagonisti indiscussi dell'ultima edizione sono stati i display televisivi ad al-

ta definizione, sempre più simili a schermi cinematografici per abitazione grazie a dimensioni che arrivano ai 100 pollici di diagonale. Oltre agli schermi, però, hanno finalmente fatto la loro comparsa anche i riproduttori di Dvd ad alta definizione, indispensabili per sfruttare appieno le potenzialità dei display digitali di grandi dimensioni. Come ben sa chi ha provato una cocente delusione guardando i normali canali televisivi su schermi lcd superiori ai 30 pollici, per godere della ricchezza di dettagli resa possibile dalla tecnologia Hd è infatti necessario collegare al tv un lettore Blu Ray o Hd

CHI PORTA L'ALTA DEFINIZIONE NELLE CASE

Tra i primi a proporre una soluzione completa per l'alta definizione tra le mura domestiche è Samsung, che ha presentato una serie di schermi televisivi compatibili con gli standard più elevati accanto a un lettore Dvd basato sulla tecnologia Blu Ray. I modelli Le40F7 e Le 46F7, che vantano una diagonale di 40 e 46 pollici, riescono infatti a riprodurre le immagini in standard 1.080p, ovvero con una risoluzione di 1.920 x 1.080 punti progressivi, e non interlacciati come nel precedente standard 1.080i. La differenza tra queste due sigle è in realtà molto importante, dal momento che lo standard 1.080p è totalmente privo di ogni sfarfallio delle immagini che penalizza invece il 1.080i. Per potere però assistere a un film registrato in standard 1.080p, chiamato anche Full HD, è necessario collegare allo schermo un lettore di dischi ottici di nuova generazione, dal momento che le trasmissioni satellitari ad alta definizione non dispongono della larghezza di banda necessaria per supportare il Full Hd, e devono quindi accontentarsi, si fa per dire, della già ottima modalità 720p, pari a 1.280 x 720 punti.

Esattamente come accade con l'introduzione dei videoregistratori, però, esistono al momento due standard tecnologici per i nuovi dischi ottici, ovvero il Blu Ray e l'Hd Dvd. Incompatibili tra di loro, rischiano di confondere e disorientare il consumatore, anche se le differenze sotto il piano tecnico non sono così marcate come quelle commerciali, che vedono contrapposti due fronti che riuniscono i giganti dell'elettronica di consumo e dell'informatica e i grandi studi hollywoodiani. In attesa di vedere emergere il vincitore, o piuttosto la comparsa di dispositivi ibridi capaci di leggere entrambi gli standard, come è successo per i Dvd registrabili + e -, dispositivi come il Bd-P1000 di Samsung permettono di sfruttare le potenzialità dei dischi Blu Ray, che portano la capacità massima di registrazione dagli attuali 9,4 Gb di un Dvd a doppio strato a ben 50 Gb. Una mole di dati notevole, sfruttata subito dalle principali major per riproporre in alta definizione gli ultimi successi accanto ad alcuni blockbuster, portando così l'offerta di titoli a circa 80 entro la fine dell'anno. Accanto alla Full Hd, Samsung ha anche presentato il primo degli schermi lcd basati su tecnologia led, che migliora notevolmente la qualità dell'immagine rispetto ai normali schermi ai cristalli liquidi retroilluminati. Il rapporto di contrasto negli lcd a led come il Samsung Le40M91 sale infatti a 10.000:1 contro 6.000:1, colmando così il gap che separava sino a ora la tecnologia a cristalli liquidi dal plasma, mentre l'aggiornamento delle immagini proiettate sullo schermo avviene ogni sei millisecondi, evitando così completamente il fastidioso «effetto scia» anche nelle scene di azione più convulse.

Grande attenzione all'alta definizione anche da parte di Philips, che ha presentato il proprio modello di lettore Blu Ray all'interno di una strate-



Zen Vision W

Versione rinnovata del modello Zen Vision, il nuovo lettore multimediale portatile di Creative dispone ora di un display in formato 16:9, ideale per riprodurre film e dvd. All'interno del disco fisso da 30 Gb possono trovare spazio sino a 120 ore di filmati digitali o 15mila brani, mentre l'autonomia raggiunge le 4,5 ore di visione

Dvd, oppure un computer, meglio se basato sul sistema Windows Media Center di Microsoft. Dopo molte attese e qualche incertezza si preparano ora a entrare in commercio i lettori di nuova generazione, che portano la risoluzione massima a ben 1.920 x 1.080 punti, oltre quattro volte quella assicurata da un normale Dvd. Sigle e caratteristiche tecniche da parte, basta vedere le immagini dello stesso film riprodotto in alta definizione accanto a quelle ottenute tramite un normale Dvd per rendersi conto della differenza abissale in termini di qualità, che non ha a questo punto molto da invidiare alle sale cinematografiche.

Sandisk V-Mate



Basta collegare il V-Mate di SanDisk a ogni apparecchio analogico, come videoregistratori, decoder satellitari o lettori Dvd, e inserire una scheda di memoria. Penserà il dispositivo ad adattare il contenuto per vedere il filmato su cellulari o palmari



Philips Blu-ray

Compatibile con lo standard Full Hd, che prevede una risoluzione di 1.920 x 1.080 punti in modalità progressiva, il lettore di Dvd Blu-ray disc player di Philips sfrutta al meglio le possibilità degli schermi lcd di ultima generazione. Dispone anche di un lettore di schede di memoria per riprodurre sullo schermo immagini scattate da fotocamere digitali



Samsung Le40M91

Primo esempio di schermo lcd basato su tecnologia Lde, il Samsung Le40M91 porta il rapporto di contrasto a 10.000:1, un livello raggiunto sinora solo dai display al plasma. L'aggiornamento delle immagini avviene inoltre in soli 6 millisecondi contro gli 8 usuali, eliminando completamente l'effetto scia anche nelle scene più concitate dei film

Infinity TSS-1200



Infinity presenta con il sistema di home theatre Tss-1200, evoluzione della gamma basata sulla tecnologia Metal Matrix Diaphragm per riprodurre tutte le frequenze, e in particolare quelle più elevate, con una fedeltà assoluta. Consiste di quattro satelliti, un diffusore centrale e un potente subwoofer amplificato

Samsung Bp-P1000



Primo lettore della casa coreana compatibile con la tecnologia Blu-ray, che porta la capacità di memorizzazione dei dischi ottici dai 9,4 dei normali Dvd a ben 50 Gb, questo lettore permette di vedere un film ad alta definizione in standard Full Hd. Collegabile agli schermi tv tramite cavo digitale, è compatibile con i Dvd



Samsung Yp-K5

Basta far scorrere la parte posteriore del lettore Mp3 Yp-K5 di Samsung per scoprire i due altoparlanti stereo e condividere così con gli amici la musica normalmente ascoltata attraverso le consuete cuffie. Disponibile in tre modelli da 1, 2 o 4 Gb di capacità, è realizzato in lega di magnesio per aumentare la robustezza

già complessiva che coinvolge schermi, computer multimediali basati su sistema Windows Media Center e ricevitori satellitari. Secondo il colosso olandese, entro il 2010 ci saranno più di 100 milioni di abitazioni abilitate alla ricezione e visione di contenuti in alta definizione, mentre 30 milioni di abitazioni saranno anche dotate di ricevitori satellitari, lettori Dvd ad alta definizione, pc o console da gioco compatibili con la nuova tecnologia. Un'opportunità che non è sfuggita ai gestori satellitari come Astra, che si



Toshiba 37 Wlt 68

La tecnologia 100 Hz impiegata nello schermo tv 37 Wlt 68 di Toshiba raddoppia la frequenza di scansione del segnale normalmente utilizzata nei display a cristalli liquidi, offrendo immagini ancora più stabili e riposanti per la vista. Il controllo costante della luce di retroilluminazione del pannello consente inoltre di innalzare la qualità delle immagini ottimizzando la luminosità a seconda dei diversi filmati



LG 50Pc1Rr

All'interno del pannello al plasma da 50 pollici del tv 50Pc1Rr di Lg Electronics è integrato un disco fisso da 80 Gb in grado di memorizzare 40 ore di filmati a risoluzione standard. Il formato nativo da 16:9 e la risoluzione di 1.366 x 768 sono già compatibili con l'alta definizione

prepara a gestire nei prossimi tre anni almeno 100 canali televisivi in alta definizione. Da parte sua Philips affianca a una serie nutrita di schermi tv a cristalli liquidi, alcuni dei quali compatibili con lo standard Full Hd, anche dispositivi Blu Ray adatti a ogni esigenza: accanto a un lettore di Dvd da salotto, la casa olandese ha infatti presentato un drive per pc capace di leggere e scrivere sui nuovi dischi digitali e un computer multimediale basato su sistema operativo Windows Media Center.

Sempre improntata all'alta definizione, ma basata sulla tecnologia Hd Dvd al posto di Blu Ray, la strategia di Toshiba, che ha già lanciato negli Stati Uniti il proprio lettore ad alta definizione, che può contare su una libreria di film già ricca di cinquanta titoli destinati a raddoppiare nei prossimi mesi. A corredo del lettore Toshiba ha anche presentato una tv a cristalli liquidi caratterizzata da una frequenza di scansione del segnale di 100 Hz, doppia rispetto ai normali schermi lcd, e caratterizzata quindi da una visione ancora più stabile e riposante per la vista.

MULTIMEDIA SENZA FRONTIERE

Le novità presentate all'Ifa non hanno però riguardato solo l'intrattenimento in salotto, e hanno visto lettori multimediali portatili sempre più evoluti. Creative ha infatti aggiornato il proprio

Zen Vision W, che presenta ora finalmente uno schermo in formato 16:9 da 4,3 pollici con una risoluzione di 480 x 272 pixel, sufficienti per garantire una qualità comparabile a quella offerta da un cd. Capace di contenere sino a 120 ore di filmati o 15 mila brani musicali all'interno del disco fisso da 30 Gb, lo Zen Vision W è costruito in lega di magnesio per contenere il peso garantendo però una buona robustezza agli urti. L'autonomia della batteria raggiunge le 4,5 ore durante la visione dei film, e lo slot per la scheda di memorie in formato Flash Card e altri formati tramite un adattatore consente di trasferire le foto scattate con una fotocamera digitale senza disporre di un pc. Per chi desidera invece sfruttare lo schermo del telefono o del palmare per vedere film e programmi televisivi registrati, SanDisk ha messo a punto V-Mate, un dispositivo collegabile a ogni sorgente analogica, da un lettore tv a un decoder digitale o un lettore Dvd, capace di registrare direttamente su una scheda di memoria di ogni formato i programmi con una risoluzione compatibile con il dispositivo scelto. In questo modo è sufficiente togliere la scheda di memoria dal V-Mate e inserirla nel palmare o nel telefono per poter vedere il film o il programma preferito ovunque. Semplicissimo da utilizzare, si collega alla tv tramite un cavo video ed è dotato di un telecomando e interfaccia grafica simili a quelli di un comune videoregistratore. (riproduzione riservata)

Primo modello di lettore di Dvd ad alta definizione basato sullo standard Hd-Dvd, rivale del Blu-Ray, il modello Xd-Xe1 di Toshiba permette di visualizzare film in formato Full Hd ed è compatibile con gli altri standard ad alta definizione e con i normali Dvd. Molto curata anche la riproduzione audio

Toshiba XD-Xe1



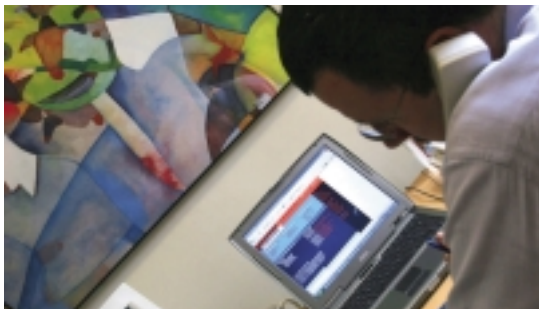
Più utenti Internet Banking

Sono 9 milioni, + 17% nel 2005 rispetto all'anno prima, i conti correnti abilitati ai canali alternativi, phone, mobile e on-line

Bonifici, bollette, tasse, ricariche del telefonino e compravendita di titoli: sono sempre più numerose le famiglie italiane che per fare queste ed altre operazioni, usano Internet, il telefono o il cellulare. Al netto delle sovrapposizioni, hanno infatti toccato quota 9 milioni - con un aumento del 17% nel 2005 rispetto all'anno precedente - i conti correnti che nel nostro paese sono abilitati ad almeno uno dei canali alternativi a quello tradizionale dello sportello, e cioè l'Internet, il Phone o il Mobile Banking. In pratica, è abilitato quasi un conto corrente su tre (il 30%) e nel 62% dei casi (con un incremento del 42% rispetto al 2004), questi conti sono effettivamente attivi e, quindi, utilizzati con frequenza. È questo il dato che emerge dal terzo

rapporto "La multicanalità delle banche", condotto dall'Osservatorio e-Committee dell'ABI. Ma qual è il canale più usato dalle famiglie e quali operazioni sono più diffuse via Internet o telefono? Ecco, in sintesi, la fotografia che emerge dall'indagine dell'e-Committee, svolta su di un campione di 171 banche, pari al 70% del settore in termini di numero di conti correnti per le famiglie. Internet banking: bonifici e bollette sempre più spesso online. Con 8,2 milioni di conti correnti abilitati ad operare via Internet (il 27% del totale dei conti correnti delle famiglie), quello online si conferma il canale alternativo allo sportello tradizionale preferito dai clienti delle banche. Solo nel 2005, infatti, ne sono stati attivati quasi 2 milioni, con un incremento del 27% rispetto all'anno precedente. L'operazione più frequente online è la consultazione dell'estratto conto, che mediamente avviene più di una volta a settimana. Delle altre operazioni, invece, le più diffuse sono i bonifici (nel 2005 ne sono stati fat-

ti online 14 milioni, il 24% del totale, per un valore complessivo di 20 milioni di euro), il pagamento delle tasse (quasi due milioni, pari al 42% del totale), i pagamenti Riba per le bollette (oltre mezzo milione, pari al 12% del totale) e le ricariche del cellulare (oltre 6 milioni, pari al 21% del totale). Sempre più numerosi, infine, sono gli italiani che svolgono via Internet le proprie operazioni di investimento attraverso il trading online. Questo settore, infatti, nel 2005 ha registrato 32 milioni di transazioni, per un valore complessivo di oltre 170 miliardi di euro e un valore medio a transazione di circa 8.500 euro. In particolare, l'italiano che sceglie Internet per comprare e vendere in borsa preferisce rivolgersi al mercato azionario italiano, che copre il 62% di tutte le transazioni di trading online (le operazioni via Internet su questo mercato sono cresciute del 43% rispetto allo scorso anno). Al secondo posto ci sono i titoli derivati, che rappresentano il 33% del volume di scambio sul canale informatico, mentre i mercati esteri e le obbligazioni restano marginali.



Mercato del lavoro: in Italia è ancora debole

È stato presentato presso il CNEL (Consiglio Nazionale per l'Economia ed il Lavoro) il sedicesimo Rapporto Annuale sullo stato del Mercato del Lavoro in Italia. Secondo lo studio, "il quadro economico dell'Italia per il 2005 non si presenta particolarmente positivo, sia dal punto di vista della crescita economica, sia per ciò che concerne il mercato del lavoro, per il quale emergono luci ed ombre. Va riconosciuto che la crescita economica ha fatto registrare un indebolimento generalizzato in tutta l'area UME (in complesso il tasso di crescita è passato dal 2,0 per cento del 2004 all'1,3 per cento) e, tuttavia, tra le maggiori economie l'Italia è quella che ha fatto registrare - se si esclude il Portogallo - la peggiore performance (Spagna del 3,4 per cento, Francia all'1,5 per cento, Germania 0,9 per cento e Italia 0,0). Il quadro complessivo è reso più problematico se confrontato con la crescita registrata dall'economia statunitense, che nel 2005 è stata del 3,5 per cento (4,2 per cento nel 2004)". Ad ulteriore complicazione del quadro disegnato dal CNEL, si rileva dallo studio un incremento della percentuale di lavoratori a termine che dopo un anno escono nuovamente dal mercato del lavoro. Tra i lavoratori a termine che riescono a mantenere il loro posto di lavoro, nel 2005 solo il 25,4% è riuscito ad appurare ad un contratto a tempo indeterminato, rispetto al 31,9% dell'anno precedente. Anche il dato positivo, relativo alla creazione di 374.000 nuovi posti di lavoro nel primo semestre 2006, si scontra con la tipologia degli stessi: il 60% è rappresentato dall'effetto di ritardato trascinarsi nella regolarizzazione dei lavoratori immigrati in base alla sanatoria del 2002.

Rapporti Banca - Clienti

Capitalia da l'esempio

Un protocollo tra Adiconsum e altre associazioni di consumatori e il gruppo Capitalia per migliorare il rapporto cliente-banca, attraverso la "Carta impegni" e la "Procedura conciliativa". La prima contiene l'impegno di tutte le banche del Gruppo Capitalia al rispetto di regole standard nei confronti dei propri clienti; la seconda prevede la composizione delle controversie che si dovessero presentare fra consumatore e banca relative, per il momento, ai prodotti e ai servizi di investimento per controversie fino a 20.000 euro, mediante una commissione paritetica one-to-one. "Carta impegni" e "Procedura conciliativa", per Adiconsum, "rappresentano dei validi strumenti per migliorare il rapporto banca-cliente. L'adozione di questi strumenti rappresenta il naturale proseguo da un lato del progetto avviato con la conciliazione dei Bond, dall'altro la futura evoluzione di una sempre maggiore collaborazione fra Capitalia e le associazioni di consumatori, per un'efficace tutela del cliente-consumatore".

Nuova proposta di legge

Ci vuole l'anti-mobbing

Il mobbing è un fenomeno diffuso anche in Italia, soprattutto da quando le donne si sono inserite nel mondo del lavoro. In Italia, a differenza di altri stati europei, non esiste ancora una normativa che regoli e sanzioni questa pratica vessatoria nei confronti dei lavoratori, e i tribunali, davanti a denunce di questo genere, continuano ad affidarsi al generico Codice Penale. A fronte di questa carenza, l'onorevole Cesare Campa di Forza Italia ha presentato una proposta di legge "per prevenire e contrastare l'insorgenza e la diffusione del mobbing", sollecitando anche "il coinvolgimento attivo delle parti sociali, degli enti locali e degli organismi di tutela". Una serie di norme generali servono a tutelare il lavoratore dalle vessazioni sul posto di lavoro, a mobilitare le istituzioni affinché facciano informazione e offrano il necessario "supporto medico-giuridico alle vittime degli abusi", e a monitorare il fenomeno, attraverso l'istituzione di un Osservatorio nazionale. "La dimensione assunta dal fenomeno negli ultimi anni e il suo trend in crescita", spiega Campa, "esortano a non procrastinare ulteriormente il varo di una legge nazionale".

Figlio mio, ma quanto mi costi!

Mandare un figlio a scuola, dalla materna alla scuola superiore, costa a mamma e papà in media quasi 12 mila euro e circa 110 mila alle casse di Stato e regioni

Astimare il peso dell'istruzione sul bilancio familiare è un'analisi condotta dal Mipa, il consorzio per lo sviluppo delle metodologie e delle innovazioni nella pubblica amministrazione, citata in un'inchiesta pubblicata su "Il Sole 24 Ore". Secondo questo studio, dal quale si evince che la devolution a scuola esiste in realtà già da parecchio tempo, il percorso che porta un ragazzo dall'asilo alla maturità costa mediamente a Stato, enti locali e famiglie 110.797 euro (la percentuale a carico dei genitori è in media del 10,8%, pari appunto a 11.966 euro), cifra che sale a quasi 177mila euro in Trentino e che scende sotto i 94mila euro in Puglia. In coda alla graduatoria, prima della Puglia si piazzano Liguria (94.761 euro), unica regione



del Nord finita agli ultimi posti, e Campania (95.410). Per quanto riguarda la quota a carico delle famiglie, la percentuale più alta si registra in Sardegna (20,8), Piemonte e Valle

d'Aosta (18,5) e la più bassa in Basilicata (7,5).

Il gap territoriale più ampio si registra nella scuola materna, dove più consistente è il ruolo di sostegno degli

enti locali: se, infatti, nelle scuole medie il 73,6% della spesa è coperto dallo Stato, nella materna il contributo centrale scende sotto il 60%, compensato dall'intervento dei Comuni che, in media, sopportano il 31,2% dei costi. Differenze tra Nord e Sud si riscontrano anche nei livelli di apprendimento degli studenti, sui quali tuttavia non incide soltanto la quantità delle risorse investite per istruirli. Secondo i rapporti Ocse-Pisa sulle competenze dei ragazzi, l'Italia è lontana dai vertici della classifica (nel 2003, 32° posto per la matematica), ma emergono forti differenze tra le performance degli alunni settentrionali, simili a quelle evidenziate nei Paesi europei più avanzati, e quelle dei giovani meridionali decisamente meno brillanti.

MD

Forum Abi sulla responsabilità sociale

Il valore di dare conto

In un periodo di importanti fusioni bancarie, cresce l'attenzione sul tema strategico della Responsabilità Sociale dell'Impresa nel settore bancario. Dopo il grande successo dell'edizione 2005, che ha visto la partecipazione di oltre 300 delegati, la presenza di 65 relatori nazionali ed internazionali, con un'ampia risonanza sulla stampa, l'ABI organizza il 24 e 25 ottobre il II Forum CSR, dal titolo "Responsabilità sociale d'impresa: il valore di rendere conto". Si riuniranno a Roma i massimi esponenti di banche, imprese, istituzioni, accademici ed altri stakeholder italiani ed internazionali per due giorni di analisi e confronto sulla situazione attuale e le tendenze future della Corporate Social Responsibility (CSR). L'evento si svilupperà attraverso due sessioni plenarie e sei parallele, nel corso delle quali saranno approfonditi i seguenti temi strategici: la gestione dei rischi economici, ambientali e sociali; l'evoluzione della rendicontazione; gli investimenti socialmente responsabili; il rapporto tra imprese ed associazioni della società civile; comunicare la responsabilità sociale; microfinanza, bancarizzazione degli immigrati e inclusione finanziaria. Il Forum è un'occasione per condividere la conoscenza su questa importante tematica e per stimolare le banche e le imprese interessate a lavorare seriamente per integrare i principi della CSR all'interno del governo dell'impresa.

Classifiche internazionali

Banche italiane al top

Secondo uno studio di Boston Consulting Group (BCG) sulla creazione di valore nel settore del credito a livello mondiale, le banche italiane continuano a scalare le classifiche della redditività. Dallo studio della società di consulenza americana, emerge la positiva situazione delle banche italiane, che si collocano al terzo posto a livello mondiale dopo Giappone e Germania, in base al parametro del TSR (Total Shareholder Return), indicatore che viene utilizzato per misurare la creazione di valore per gli azionisti. Nella "top ten" mondiale delle banche Large Cap che maggiormente hanno creato valore nell'ultimo anno, risultano ben due presenze italiane: Unicredit e Banca Intesa. Secondo BCG, le aspettative per il comparto italiano sono di ulteriore miglioramento, grazie all'insediamento del nuovo Governatore, Mario Draghi. Secondo il BCG, Draghi potrebbe dare impulso al processo di consolidamento interno del settore ed un incoraggiamento della competizione a livello internazionale.

Sicurezza sul lavoro

Al Senato una commissione d'inchiesta su infortuni e morti bianche

Una commissione d'inchiesta per far luce sul fenomeno degli infortuni sul lavoro e quello delle morti bianche. Temi, questi, di grande attualità, specie dopo gli incidenti che nelle ultime settimane si sono verificati in alcuni cantieri edili e fabbriche della Penisola, e che hanno riconfermato, su questo fronte, il primato negativo dell'Italia. A sollecitare tale Commissione è il senatore di Alleanza Nazionale Antonino Casuro e altri suoi colleghi; la loro richiesta è ora al vaglio della Commissione Lavoro e Previdenza Sociale del Senato, che ha già sottolineato "l'urgenza, richiamata di recente anche nei forti e reiterati appelli del Capo dello Stato, di un intenso impegno delle istituzioni e delle forze politiche e sociali, affinché siano affrontate senza indugio e con il massimo impegno le gravi problematiche" connesse a questi fenomeni. La Commissione d'inchiesta dovrebbe porsi in continuità con quella già esistente nella XIV legislatura - come sollecitato dallo stesso relatore Oreste Tofani (AN) e dal senatore Vidmer Mercatali (Ulivo) - "sia per il numero dei componenti (20 senatori), sia per le finalità assegnate". In particolare, la Commissione dovrà "definire la dimensione del fenomeno degli infortuni sul lavoro, con particolare riguardo al numero delle cosiddette 'morti bianche', alle malattie, alle invalidità e all'assistenza alle famiglie delle vittime, all'esposizione a rischio infortunistico di minori, specialmente quelli provenienti dall'estero, nonché analizzarne le cause, con particolare riguardo agli ambiti del lavoro nero o sommerso e al doppio lavoro".

Dovrà, infine, anche "individuare gli strumenti legislativi e amministrativi necessari per prevenire questi infortuni" e per l'attività di repressione. La Commissione, insomma - come suggerito dal senatore Franco Turigliatto (Rc-Se) - dovrà essere una sorta di "osservatorio permanente" che tenga monitorato costantemente il fenomeno, e da cui possa nascere anche l'iniziativa per un "Testo unico delle norme in materia di sicurezza".

Domanda

Da alcuni anni svolgo le mansioni di cassiere presso la filiale di una piccola banca. L'azienda, a seguito della decisione di chiudere gli sportelli nel pomeriggio durante il mese di agosto, mi ha chiesto di prendere almeno una settimana di ferie in tale mese e, per il restante periodo, ha disposto un'alternanza ferie/lavoro così concepita: la mattina lavoro ed il pomeriggio ferie. Vorrei sapere se tale pretesa aziendale sia o meno legittima e se posso rifiutare di svolgere la mia prestazione in siffatto modo.

Lettera firmata

Risposta

Il quesito, per la peculiarità del caso proposto, merita senz'altro di essere segnalato. Innanzitutto ciascun lavoratore dispone di un periodo di riposo annuale fissato dalla legge in quattro settimane (d.lgs. n. 66/2003, modificato dal d.lgs. n. 213/2004) con possibilità di deroga in senso migliorativo da parte della contrattazione collettiva che, nel credito, ha appunto ampliato tale diritto in base al grado ed all'anzianità maturate dal lavoratore (v. ad esempio art. 47 CCNL ABI). Tale periodo di ferie deve essere goduto dal dipendente per almeno due settimane consecutive nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, può essere fruito entro i diciotto mesi successivi, salvo quanto disposto dalla contrattazione collettiva. La collocazione temporale del periodo di ferie, che spetta al datore di lavoro in considerazione degli interessi del lavoratore (art. 2109, comma 2 c.c.), deve ovviamente

Ferie: chi decide quando si fanno

È arbitrario e illegittimo che sia la banca a stabilirlo

di Sofia Ceconi

Consulente legale FABI nazionale



te contemperare le esigenze obiettive dell'impresa e le necessità personali e familiari del dipendente (v. in tal senso Cass. n. 10622/2002). Affinché la determinazione del periodo feriale da parte del datore di lavoro sia legittima, l'epoca delle ferie deve essere comunicata con quel preavviso che, secondo correttezza e buona fede, consenta al lavoratore di organizzare in modo conveniente il riposo concesso (Trib. Milano 24/2/96 in Riv. critica dir. lav., 1996, 684); a tale ipotesi fisiologica si affianca quella patologica, ossia quella delle ferie non concesse in tempo utile e,

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:

Allegata 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.



munque, senza tenere assolutamente conto degli interessi dei lavoratori (P. Milano, 20-01-1999 in Riv. critica dir. lav., 1999, 359). Con riferimento all'altra questione, poi, sebbene non esista una disposizione di legge o di contratto collettivo che vieti espressamente il frazionamento della giornata di ferie, tale opzione deve senz'altro escludersi, poiché confligge con la funzione dell'istituto che è quella di consentire al lavoratore la reintegrazione delle energie psicofisiche in un arco temporale adeguato (Pret. Milano 16/11/96, in Riv. critica dir. lav., 1997, 344). Laddove intervenga un preciso accordo delle parti non vi sono ostacoli al frazionamento. In quest'ultimo caso, dunque, si può suggerire al lavoratore, laddove non intenda essere collocato in ferie secondo le modalità prospettate dall'azienda, di mettere in discussione la decisione unilaterale e, contestualmente, offrire la propria prestazione lavorativa a tempo pieno, intimando alla banca di riceverla.

in questo caso, il datore di lavoro non ha la possibilità di imporre contro la volontà del dipendente (Cass. n. 13980/2000).

Per rispondere al quesito posto occorre notare come la giurisprudenza ha ritenuto la collocazione in ferie forzata ed unilaterale del dipendente da parte del datore di lavoro debba considerarsi come arbitraria ed illegittima, se - come pare essere accaduto nel caso di specie - avviene senza un adeguato preavviso, ma al solo fine di fare fronte all'interruzione dell'attività produttiva, (v. Cass. n. 11403/2000), e, co-

Novità giurisprudenziali

Se c'è un handicap in famiglia

La sentenza di cui alla massima in epigrafe è particolarmente innovativa e di sicuro interesse per le famiglie che assistono figli minori portatori di handicap e quali, in base alla stessa, vedono spianarsi la strada per il riconoscimento del diritto alla c.d. «indennità di accompagnamento» in aggiunta ovviamente ai benefici già previsti dalla legge, (v. d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151) «Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità». La S.C. ha, infatti, cassato la decisione della corte territoriale che, con riferimento a una bambina di età inferiore ai tre anni, affetta fin dai primissimi giorni di vita da «ipotonicità muscolare», aveva riconosciuto il diritto all'accompagnamento soltan-

to dal compimento del terzo anno di vita, sulla base delle considerazioni che un bambino di età inferiore non era in grado di compiere nessuna delle funzioni quotidiane necessarie alla sopravvivenza, né poteva vivere da solo, anche se sano. Sulla scorta di quanto in precedenza affermato dalle Se-

zioni Unite (v. Cass. S.U., n. 11329/1991), la Corte ha correttamente osservato che per il compimento degli atti della vita quotidiana - a cui la legge fa riferimento ai fini della concessione del beneficio in questione - non esiste identità di situazioni tra soggetti sa-



ni e soggetti inabili anche se, in un caso e nell'altro, di tenera età. In tale fascia di età, infatti, sono proprio le cure assidue e peculiari necessarie per i bambini non diversamente abili a determinare l'alterazione del parametro medio dei bambini sani che giustifica appunto il riconoscimento del diritto. Pertanto, rileva ancora la Corte, configurare in linea generale ed astratta un limite di età per il riconoscimento dell'indennità di accompagnamento significa disattendere del tutto i principi di cui alla legge n. 18 del 1980.

La sentenza

Cassazione, Sezione Lavoro, 17 maggio 2006, n. 11525.

La situazione d'inabilità (impossibilità di deambulare senza l'aiuto di un accompagnatore o necessità di assistenza continua per impossibilità di compiere gli atti quotidiani della vita), necessaria per l'attribuzione dell'indennità di accompagnamento ex art. 1 l. n. 18 del 1980, può configurarsi anche con riguardo a bambini in tenera età, ancorché questi, per il solo fatto di essere tali abbiano comunque di assistenza, atteso che la legge non pone un limite minimo di età e tenuto conto che detti bambini possono trovarsi in uno stato tale da comportare, per le condizioni patologiche del soggetto la necessità di un'assistenza diversa, per forme e tempi di esplicazione, da quella occorrente ad un bambino sano.

La nuova previdenza complementare ai raggi x

Con il provvedimento attuativo del giugno scorso è entrata nel vivo la riforma che ha introdotto i fondi pensione come forma di risparmio pensionabile. Ecco una scheda sulle novità

Fondi Pensione sono la soluzione individuata dal legislatore per realizzare la pensione complementare, aggiuntiva rispetto a quella erogata dagli enti pensionistici obbligatori (es. INPS). Lo scopo di un Fondo Pensione è quello di garantire prestazioni pensionistiche aggiuntive rispetto a quelle erogate dagli enti previdenziali obbligatori. In Italia si sta affermando l'introduzione dei Fondi Pensione Complementare: la normativa è stata recentemente ridefinita dal decreto legislativo n. 252 del 5 dicembre 2005, il cui articolo 21, 8° comma ha abrogato espressamente il precedente D.lgs 21 aprile 1993, n. 124 fatto salvo per quanto previsto dall'art. 23, 5° comma, del D.lgs 252/05. Il decreto sulla previdenza complementare, pubblicato lo scorso dicembre (D.lgs 252/05), ha assegnato alla Commissione di vigilanza sui Fondi Pensione (COVIP) il compito di fornire tutte le indicazioni necessarie a recepire le nuove disposizioni in tempo utile in vista del 1° gennaio 2008, data di entrata in vigore della riforma. Il provvedimento, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il giorno 28 giugno 2006, è disponibile in rete sul sito della Commissione (www.covip.it). Al medesimo indirizzo web è inoltre disponibile il te-



sto delle direttive generali alle forme pensionistiche complementari di cui al citato decreto legislativo di riforma, mentre verranno emanate, entro il 13 dicembre 2006, le specifiche previsioni per i cosiddetti fondi preesistenti, tra cui si annovera una gran parte delle forme previdenziali costituite nel settore. Le direttive sono volte ad inquadrare i principali profili di novità per il settore della previdenza complementare e forniscono ai Fondi Pensione numerose delucidazioni sugli aspetti più importanti della nuova disciplina, soffermandosi su alcuni aspetti di grande interesse, quali le caratteristiche delle garanzie per il conferimento del TFR, le possibilità di riscatto della posizione individuale e la revisione dei modelli di governance. In questo senso, esse costituiscono un indirizzo di complesso dell'attività di adeguamento che le singole forme pensionistiche sono tenute ad effettuare nei prossimi mesi. Data la complessità e l'ampiezza delle questioni sollevate, nonché l'imminente varo (fine 2006) di un analogo provvedimento rivolto alle forme "preesistenti" (largamente presenti nel nostro settore), il Dipartimento Previdenza sta predisponendo un documento di commento che verrà pubblicato tra breve.

Le considerazioni della Fibi

Punto per punto che cosa dicono le direttive generali emanate dalla Covip

Il D.lgs 252/05 sulla previdenza complementare ha demandato alla COVIP il compito di dettare alle forme pensionistiche complementari (fondi pensione negoziali, aperti e piani assicurativi previdenziali), le direttive necessarie per procedere al recepimento delle nuove disposizioni. Le direttive, emanate dalla Commissione con deliberazione del 28 giugno 2006 e pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale dell'11 luglio 2006, si strutturano in una parte introduttiva, chiarificatrice del quadro entro il quale il provvedimento è collocato e del percorso di adeguamento da attuare in vista del 2008, ed in una parte volta a presentare gli elementi di maggior interesse contenuti nella riforma del 2005. Le indicazioni emanate sono state oggetto di una fase di consultazioni con le parti sociali. Esaminiamo ora in dettaglio i punti salienti e le principali novità introdotte.

1. Ambito di applicazione e obblighi di adeguamento

Rientrano nell'ambito di applicazione del nuovo decreto tutte le forme di previdenza istituite per l'erogazione di trattamenti pensionistici complementari del sistema obbligatorio. Per le forme pensionistiche complementari preesistenti, cioè quelle già istituite alla data di entrata in vigore della legge 23 ottobre 1992 n. 421, l'adeguamento alle nuove disposizioni avverrà secondo i tempi, le modalità ed i criteri che saranno stabiliti dal ministero dell'Economia e da quello del Lavoro, sentita la COVIP, da adottarsi entro il 13 dicembre 2006.

2. Adesione alle forme pensionistiche complementari

Risulta confermato il principio della libertà e volon-

tarietà dell'adesione a qualunque forma pensionistica complementare, sia collettiva sia individuale. Anche nell'ipotesi di devoluzione del TFR mediante silenzio-assenso e conseguente conferimento tacito, il silenzio del lavoratore si configura come una manifestazione implicita di volontà dell'interessato. Il decreto non esclude la possibilità di adesione contemporanea a più forme pensionistiche complementari.

3. Destinatari delle forme pensionistiche complementari

Possono aderire alle forme di previdenza complementare, sia collettive che individuali, anche i soggetti fiscalmente a carico; nel caso di fondi negoziali, occorrerà un'esplicita previsione nello statuto e nei documenti informativi.

4. Istituzione delle forme pensionistiche

Tra le novità che interverranno dal 1° gennaio 2008, va segnalata la possibilità di accordi, a livello aziendale, intercorrenti direttamente tra datore di lavoro e singolo lavoratore. Naturalmente, tali accordi avranno un'efficacia limitata ai soli soggetti firmatari e non potranno essere inclusi tra quelli verso i quali regolare la devoluzione tacita del TFR degli altri dipendenti della stessa impresa. Da sottolineare è anche l'inserimento tra le fonti istitutive delle Regioni. Tutte le forme pensionistiche complementari, comprese quelle attuate mediante contratti di assicurazione sulla vita e ad eccezione delle forme pensionistiche istituite all'interno di enti pubblici, anche economici, dovranno essere iscritte nell'apposito Albo tenuto a cura della COVIP.

5. Gestione delle risorse e conferimento del TFR

Le direttive confermano l'attuale disciplina con alcune novità di rilievo. In primo luogo, con riferimento al conferimento tacito del TFR, si prevede che l'investimento delle relative somme debba necessariamente avvenire nella linea a contenuto più prudenziale, tale da garantire la restituzione del capitale e rendimenti comparabili al tasso di rivalutazione del TFR.

Riguardo alle caratteristiche che tale linea deve possedere, la COVIP ritiene che il termine garanzia debba essere inteso come effettivo impegno a restituire integralmente il capitale, al netto di qualsiasi onere, entro un lasso di tempo predeterminato e/o al realizzarsi di determinati eventi (in particolare il pensionamento). La politica di investimento di detta linea dovrà, comunque, essere idonea a realizzare con elevata probabilità rendimenti pari o superiori a quelli del TFR in un orizzonte temporale pluriennale. In sostanza, secondo la COVIP, la garanzia giuridica è riferita alla sola restituzione del capitale e non anche quella del rendimento: tali ulteriori rendimenti, infatti, saranno semplicemente un obiettivo, non garantito giuridicamente ma probabilisticamente, della politica di investimento adottata.

Le forme pensionistiche destinarie del conferimento tacito del TFR dovranno, pertanto, provvedere ai necessari adeguamenti in tempo utile, prima dell'avvio del meccanismo di devoluzione, prevedendo una linea di investimento con le caratteristiche sopra descritte; in caso contrario, non potranno essere destinarie del TFR tacito. Entro sei mesi dall'entrata in vigore della riforma (quindi entro il 1° luglio 2008) o entro sei mesi dalla prima assunzione, se successiva al 1° gennaio 2008, i lavoratori potranno decidere, con manifestazione esplicita di volontà, se conferire il TFR maturando alla forma pensionistica alla quale sono iscritti o mantenerlo presso il proprio datore di lavoro; in tal caso, i lavoratori potranno comunque successivamente modificare la scelta effettuata. Solo in difetto di tale manifestazione si attiverà il conferimento tacito del TFR.

6. Flussi contributivi

A far tempo dal 1° gennaio 2008, tramite una specifica previsione statutaria, viene consentita la possibilità per l'aderente di suddividere i flussi contributivi anche su diverse linee di investimento all'interno della stessa forma pensionistica, attraverso l'adesione a più comparti simultaneamente.

7. Regime delle prestazioni

Il decreto prevede l'introduzione dal 1° gennaio 2008 di importanti novità in tema di prestazioni, riscatti, anticipazioni e trasferimenti: gli statuti e i regolamenti, nonché i documenti informativi dovranno, pertanto, essere opportunamente modificati al fine di allineare le relative previsioni alle nuove disposizioni.

7.1 Prestazioni pensionistiche

Il diritto alle prestazioni si acquisirà al momento del-

Scheda

La fotografia della previdenza complementare in Italia

Presentiamo di seguito alcune tabelle sintetiche relative ai principali indicatori della situazione della previdenza complementare in Italia, così come elaborati da Mefop nel numero 22 del suo Bollettino statistico di luglio 2006, sulla base di dati COVIP e Istat. Le tabelle sono state raggruppate e, in alcuni casi, sintetizzate privilegiando i fondi preesistenti del settore bancario, a nostra cura sulla base del seguente schema (che intendiamo seguire anche per i futuri aggiornamenti):

1. Sistema della previdenza complementare; 2. Fondi pensione chiusi (Fpc); 3. Fondi pensione preesistenti (Fpp). Le tabelle e i dati ivi contenuti possono essere utilizzati citando sempre la fonte: "Bollettino statistico Mefop - luglio 2006" o altro, laddove specificamente indicato. Ulteriori e più dettagliate informazioni sono reperibili sul sito: www.covip.it

1.1 Aderenti alla previdenza complementare

Occupazione	Aderenti potenziali	Aderenti effettivi	Tasso % di adesione
Dipendenti privati	13.453.537	1.799.860	13,38
Dipendenti pubblici	3.393.918	74.662	2,20
Indipendenti	5.966.897	1.164.428	19,51
Totale	22.814.352	3.038.950	13,32

1.2 Distribuzione degli iscritti per sesso

Tipologia	Fondi pensione chiusi	Fondi pensione aperti
Maschi	73,40%	71,10%
Femmine	26,60%	28,90%

2.1 Fondi pensione chiusi: struttura dei costi (dati in % sul totale dei costi sostenuti)

Tipologia	2003	2004	2005	Incidenza % sul totale delle risorse gestite
Costi amministrativi	70,83	65,22	57,45	0,27
Comm.gest.finanziaria	22,91	28,26	31,91	0,13
Comm.banca depositaria	6,26	6,52	10,64	0,05

3.1 Fondi pensione preesistenti: dati in sintesi* (importi in milioni di euro)

Tipologia	Numero	Iscritti	Pensionati	Attivo
Autonomi	331	609.561	111.325	28.741
A bilancio di banche/ass.ni	124	56.000		3.700
Totale	455	665.561		32.441

* elaborazione FABI su dati Covip

3.2 Fondi pensione preesistenti: forma giuridica

Tipologia	sul totale (*)
Associazione non riconosciuta	68%
Con personalità giuridica	28%
Fondo interno	4%

*i dati si riferiscono a un campione Mefop di 25 fondi pari a circa il 55% del totale del patrimonio in gestione

3.3 Fondi pensione preesistenti: regime pensionistico

Tipologia	sul totale (*)
A contribuzione definita	76%
Misti	20%
A prestazione definita	4%

*i dati si riferiscono a un campione Mefop di 25 fondi pari a circa il 55% del totale del patrimonio in gestione

3.4 Fondi pensione preesistenti: settore bancario

Tipologia	Numero	Iscritti e pensionati
A prestazione definita	12	30.932
Misti	21	120.659
A contribuzione definita	49	188.648

* elaborazione FABI su dati Covip

la maturazione dei requisiti (di età e contributivi) previsti nel regime obbligatorio con almeno cinque anni di partecipazione a forme pensionistiche complementari, considerando utili tutti i periodi di iscrizione nella misura in cui non sia stato esercitato il riscatto totale della posizione individuale.

Resta ferma la possibilità di ottenere la liquidazione in capitale fino ad un massimo del 50% della posizione individuale.

7.2 Anticipazioni

Le anticipazioni per spese sanitarie straordinarie riconosciute dalle competenti strutture pubbliche a seguito di gravi motivi di salute dell'aderente, del coniuge o dei figli, potranno essere richieste in qualsiasi momento in misura non superiore al 75% dell'intera posizione individuale; nella stessa misura, ma decorsi almeno otto anni dall'iscrizione, per l'acquisto o la ristrutturazione della prima casa di abitazione.

Con il limite complessivo del 75%, decorsi otto anni dall'iscrizione, potranno essere richieste ulteriori anticipazioni senza specifica motivazione per un importo non superiore al 30% della posi-

zione individuale.

7.3 Premorienza dell'aderente

L'intera posizione individuale maturata potrà essere riscattata dagli eredi ovvero dai beneficiari designati dall'aderente; in mancanza di tali soggetti la posizione risulterà acquisita al fondo pensione.

8. Trasferimento della posizione

In linea con l'obiettivo della legge di agevolare il passaggio tra forme pensionistiche complementari diverse, il periodo minimo di permanenza nel fondo pensione scende a due anni, decorsi i quali l'aderente avrà la facoltà di trasferire l'intera posizione individuale maturata ad altra forma pensionistica.

Statuti o regolamenti dei fondi pensione non potranno introdurre alcuna limitazione a tale diritto che, in caso di esercizio, dà luogo al versamento alla nuova forma individuata anche del TFR maturando, mentre i contributi del datore di lavoro potranno essere versati presso la forma pensionistica prescelta secondo le modalità ed i limiti stabiliti dagli accordi collettivi, anche aziendali.

9. Limiti agli investimenti

I fondi aventi per destinatari i lavoratori di una determinata impresa, possono investire in strumenti finanziari emessi dall'impresa stessa in misura non finanziariamente superiore al 5% del patrimonio complessivo del fondo o, se l'impresa appartiene ad un gruppo, in strumenti emessi da aziende del gruppo medesimo, nella misura del 10%.

10. Convenzioni stipulate dai fondi

Tra le convenzioni stipulate dai fondi pensione, la normativa pone in capo alla COVIP la sussistenza del potere di vigilanza in merito alla convenzione per il service amministrativo e a quella per la gestione

delle risorse. Per quanto riguarda la metodologia di scelta del service amministrativo, sebbene dal 1° gennaio 2008 venga meno l'obbligo di richiedere offerte contrattuali attraverso la forma della pubblica notizia, la COVIP sottolinea come questo non significhi che la selezione non debba comunque avvenire mediante principi di sana e prudente gestione e sulla base di criteri oggettivi. Per la gestione delle risorse, invece, le convenzioni non saranno più oggetto di autorizzazione preventiva di COVIP, ma saranno oggetto di vigilanza unitamente alla politica di investimento nei singoli comparti. Notevoli saranno le responsabilità in capo ai componenti degli Organi di Amministrazione

dei fondi, in particolare dei Collegi Sindacali, che dovranno vigilare sul rispetto delle convenzioni da parte dei gestori nell'ambito del mandato ricevuto.

11. Informazione agli aderenti

La COVIP sottolinea che i fondi pensione devono pubblicare sul proprio sito, il cui indirizzo va ad essa comunicato, lo statuto, i regolamenti, i bilanci e tutti gli strumenti utili all'aderente, ivi compresi programmi che consentano di generare simulazioni in merito alle prestazioni attese e ad ulteriori opzioni quali gli effetti della fruizione di anticipazioni e di riscatti parziali.

Il doppio binario con cui viene tassato il capitale destinato alla liquidazione

Il decreto Bersani ha modificato tempi e termini per eventuali rimborsi

Con il decreto legge n. 223/2006 (decreto Bersani-Visco), definitivamente convertito in legge il 3 agosto 2006, sono state introdotte alcune novità in materia di riliquidazione dell'imposta sulle prestazioni in conto capitale, maturate successivamente al 1/1/2001, e tassate in via separata. Sulle prestazioni in conto capitale sussiste ad oggi (D.lgs. 47/2000) un doppio binario di tassazione:

1) la quota parte accantonata fino al 31/12/2000 viene tassata in via definitiva alla fonte con ritenuta di imposta calcolata alla stessa stregua dell'aliquota per il TFR;

2) la quota parte maturata dall'1/1/2001 in poi è tassata alla fonte in via di acconto sulla base di un'aliquota interna (calcolata anche per il TFR) e poi ricalcolata dagli uffici delle entrate sulla base dell'aliquota media del contribuente negli ultimi 5 esercizi di imposta.

Con il provvedimento citato, sono stati modificati i termini previsti per l'iscrizione a ruolo e per il rimborso delle somme dovute, sia a debito che a credito. In particolare, è aumentato a quattro anni, successivi a quello di presentazione della dichiarazione del sostituto di imposta, il periodo entro cui devono essere notificate le cartelle di paga-

mento per le somme dovute in relazione ai redditi suddetti. Dal nostro punto di vista, è senz'altro interessante quanto sostiene la circolare dell'Agenzia delle Entrate relativamente al fatto che la norma tiene conto della complessità della materia ed è finalizzata ad evitare disagi in conseguenza di erronee iscrizioni a ruolo, come invece purtroppo è avvenuto da due anni a questa parte anche nel nostro settore con il fenomeno delle cosiddette "cartelle pazze". Nelle due schede qui sotto compaiono le disposizioni legislative inerenti le modifiche ed un estratto della Circolare n. 28/E/2006, emanata dall'Agenzia delle Entrate.

Scheda 1 / La circolare 28/E del 4 agosto scorso

Così sarà tassata la liquidazione

62. Notifica cartelle di pagamento e tassazione indennità di fine rapporto (art. 37, commi da 40 a 43). I commi 40 e 41 dell'art. 37 hanno modificato i termini previsti per l'iscrizione a ruolo e per il rimborso delle somme dovute, rispettivamente a debito o a credito, in relazione alla tassazione dei redditi derivanti dalle indennità di trattamento di fine rapporto e le altre indennità equipollenti di cui agli articoli 19 e 20 del D.P.R. n. 917 del 1986. In particolare, sono aumentati a quattro gli anni, successivi a quello di presentazione della dichiarazione del sostituto d'imposta, entro cui devono essere notificate le cartelle di pagamento per le somme dovute in relazione ai redditi suddetti. Prima dell'introduzione delle disposizioni in commento, l'iscrizione a ruolo delle maggiori imposte o il rimborso di quelle pagate in eccedenza doveva avvenire entro il 31 dicembre del terzo anno successivo a quello di presentazione del modello 770. Con la modifica apportata, la notifica delle cartelle di pagamento relative a quanto dovuto ai sensi degli articoli 19 e 20 del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, deve avvenire entro il 31 dicembre del quarto anno successivo a quello di presentazione della dichiarazione del sostituto d'imposta. In sostanza, la norma tiene conto della complessità nella determinazione dell'imposta dovuta, per la quale l'Amministrazione finanziaria necessita di informazioni precise derivanti dai modelli dei sostituti d'imposta, e mira ad evitare i disagi che potrebbero derivare ai contribuenti in conseguenza di eventuali erronee iscrizioni a ruolo. Il comma 42 dell'art. 37, coerentemente con le modifiche apportate dai commi 40 e 41, ha modificato l'art. 2 del D.lgs. n. 462 del 1997, relativo al termine per l'iscrizione a ruolo conseguente ai controlli formali delle dichiarazioni dei redditi, ai sensi dell'art. 36-bis del D.P.R. n. 600 del 1973, e dell'IVA, ai sensi dell'art. 54-bis del D.P.R. n. 633 del 1972. Il comma 43 del medesimo articolo stabilisce che non si procede ad iscrizione a ruolo ed alla comunicazione al contribuente (di cui all'art. 1, comma 412 della legge 30 dicembre 2004, n. 311), né all'effettuazione di rimborsi se, per le indennità di fine rapporto nonché per le altre indennità e somme e per le indennità equipollenti e per le prestazioni pensionistiche di cui all'art. 20 del medesimo decreto, corrisponde negli anni 2003, 2004 e 2005, l'imposta rispettivamente a debito o a credito è inferiore a 100 euro.

Scheda 2 / Dal decreto legge 223/2006

Tutte le novità della parte fiscale

- 37.** Disposizioni in tema di accertamento, semplificazione e altre misure di carattere finanziario. (...)
- 40.** La lettera a) dell'articolo 25, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 602, è sostituita dalla seguente: «a) del terzo anno successivo a quello di presentazione della dichiarazione, ovvero a quello di scadenza del versamento dell'unica o ultima rata se il termine per il versamento delle somme risultanti dalla dichiarazione scade oltre il 31 dicembre dell'anno in cui la dichiarazione è presentata, per le somme che risultano dovute a seguito dell'attività di liquidazione prevista dall'articolo 36-bis del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, nonché del quarto anno successivo a quello di presentazione della dichiarazione del sostituto d'imposta per le somme che risultano dovute ai sensi degli articoli 19 e 20 del Testo Unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917».
- 41.** Nel comma 1 degli articoli 19 e 20 del Testo Unico delle imposte sui redditi, approvato con di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, le parole «iscrivendo a ruolo o rimborsando le maggiori o le minori imposte entro il 31 dicembre del terzo anno successivo a quello di presentazione della dichiarazione del sostituto d'imposta» sono sostituite dalle seguenti: «iscrivendo a ruolo le maggiori imposte dovute ovvero rimborsando quelle spettanti».
- 42.** All'articolo 2 del decreto legislativo 18 dicembre 1997, n. 462: a) al comma 1 le parole «entro il 31 dicembre del secondo anno successivo a quello di presentazione della dichiarazione» sono soppresse; b) è abrogato il comma 1-bis.
- 43.** Per le indennità di fine rapporto di cui all'articolo 19 del Testo Unico delle imposte sui redditi, approvato con di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, nonché per le altre indennità e somme e per le indennità equipollenti ivi indicate, e per le prestazioni pensionistiche di cui all'articolo 20 del medesimo decreto, corrisposte a decorrere dal 1° gennaio 2003 e fino al 31 dicembre 2005, non si procede all'iscrizione a ruolo ed alla comunicazione di cui all'articolo 1, comma 412, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, né all'effettuazione di rimborsi, se l'imposta rispettivamente a debito o a credito è inferiore a cento euro.



Indennità di fine rapporto: come si pagano le tasse

Ci sono novità dopo l'approvazione dell'ultimo decreto Bersani

di **Leonardo Comucci**
Esperto fiscale

Domanda

Ho appreso che l'Agenzia delle Entrate ha inviato ad oltre un milione e seicentomila lavoratori dipendenti le comunicazioni con cui informano sulle procedure di riliquidazione dell'imposta dovuta sul trattamento di fine rapporto e le altre indennità erogate nel corso del 2002.

Vorrei sapere come funziona esattamente la normativa e se alle imposte dovute vengono applicati gli interessi e come deve comportarsi il contribuente che ritiene non corretta la pretesa del Fisco.

Milano - Lettera firmata

Ciò che evidenzia il lettore deriva dalla riforma introdotta dal decreto legislativo 47/2000, secondo il quale gli uffici finanziari sono chiamati a riliquidare l'imposta in base all'aliquota media di tassazione dei cinque anni precedenti a quello in cui è maturato il diritto alla percezione del TFR da parte del lavoratore. Questa disposizione trova applicazione esclusivamente sulle quote degli emolumenti maturati a partire dal 1° gennaio 2001, non essendo prevista nessuna operazione tecnica di riliquidazione per gli importi maturati prima di tale data.

Il cosiddetto Decreto Bersani, recentemente approvato in via definitiva dal Parlamento, è intervenuto nella complessa materia, rivedendo sia i termini entro i quali gli Uffici dell'Agenzia delle Entrate devono procedere alla riliquidazione dell'imposta sul TFR, sia sugli importi minimi sotto i quali non si procede al rimborso o al versamento. La recente normativa ha previsto l'iscrizione a ruolo o il rimborso di quanto dovuto in base ai calcoli derivanti dalla riliquidazione dell'imposta, entro il 31 dicembre del quarto anno (la normativa precedente prevedeva entro il terzo anno) successivo a quello di presentazione della dichiarazione del sostituto d'imposta. L'amministrazione finanziaria avrà, perciò, più tempo sia per il pagamento, sia per il rimborso delle eventuali eccedenze positive o negative d'imposta rispetto a quanto trattenuto dal sostituto.

Sempre nel Decreto Bersani, con una norma transitoria, è stato previsto che nei confronti dei redditi individuati dall'art. 19 (TFR e altre indennità) e 20 (previdenza complementare) del TUIR, corrisposte dal 1° gennaio 2003 al 31 dicembre 2005, non si procede all'iscrizione a ruolo né all'effettuazione dei rimborsi, se l'imposta rispettivamente a debito o a credito è inferiore a 100 euro. Quest'ultima disposizione, che ha carattere transitorio, sembrerebbe andare nella direzione di sfoltire la fase di riliquidazione di questa tipologia di redditi, introducendo un tetto minimo sotto il qua-

le il lavoratore non deve né pagare ulteriori imposte (ciò si verifica nel caso in cui il lavoratore abbia ulteriori redditi oltre a quello di lavoro dipendente), né ha diritto ad un eventuale rimborso. Qualche riserva può essere espressa sull'importo, che sembra elevato nel caso di un eventuale rimborso dovuto e che non sarà percepito se di importo inferiore ai 100 euro. Ovviamente, solito discorso vale a vantaggio del contribuente, nel caso in cui l'importo da versare sia inferiore ai 100 euro, risultando anch'esso non dovuto.

Venendo specificatamente al quesito proposto dal lettore, molti contribuenti (e molti sostituti d'imposta) hanno già vissuto questa esperienza l'anno passato, quando sono arrivate le prime comunicazioni relative ai TFR corrisposti dai sostituti nel corso del 2001.

L'esperienza passata non induce all'ottimismo, con buona pace dei contribuenti, ma anche delle aziende e dei consulenti, che saranno inevitabilmente chiamati a risolvere dubbi e a chiarire comportamenti adottati nella liquidazione del trattamento di fine rapporto. Non tanto e non solo perché potrebbe essere stato commesso qualche errore, ma anche perché le modalità di richiesta di esposizione delle operazioni effettuate sul modello 770 non hanno consentito all'Amministrazione d'interpretare correttamente tutti i passaggi eseguiti dai sostituti. Questo ha comportato la necessità di spiegare le operazioni effettuate e produrre documentazione solo per provare la correttezza dei calcoli effettuati. Solo con riferimento alla dichiarazione relativa al 2005, alla luce dell'esperienza vissuta, l'Agenzia ha provveduto a reimpostare tutta la parte del 770 destinata ad ospitare la liquidazione del TFR.

Per i prossimi anni, c'è da aspettarsi ricalcoli che richiederanno molta pazienza e molta perdita di tempo. Vediamo, nel dettaglio, cosa dice la normativa: dal 2001, infatti, la tassazione del TFR da parte del sostituto d'imposta ha carattere provvisorio, ed è definitivamente liquidata dall'agenzia delle Entrate utilizzando i dati comunicati dal sostituto con il modello 770 e con il ricalcolo dell'imposta dovuta sulla base dell'aliquota media di tassazione dei cinque anni precedenti a quello in cui è maturato il diritto alla percezione del TFR. Sembra utile, a tal proposito, richiamare le regole attualmente applicate per la tassazione degli importi erogati a titolo di TFR che, per l'articolo 17 del TUIR, non concorrono a formare la base imponibile assoggettata a tassazione ordinaria, ma sono soggetti a tassazione separata, trattandosi di redditi a formazione pluriennale percepiti una tantum. Il regime fiscale del TFR è cambiato dal 1° gennaio 2001, per effetto degli articoli 11 e 12 del decreto legislativo 18 febbraio 2000, n. 47 e si applica alle quote maturate dal 1° gennaio 2001. Rimane ferma la precedente tassazione per il trattamento maturato a tutto il 31 dicembre 2000,

per espressa previsione dell'articolo 12 dello stesso D.lgs. 47/2000. Ferma restando l'applicazione dei precedenti criteri di tassazione sulla parte di TFR accantonata al 31 dicembre 2000, le quote maturate dopo tale data sono, invece, tassate a titolo d'acconto da parte del sostituto, con l'applicazione dell'aliquota media ricavata applicando le aliquote progressive all'importo accantonato a titolo di capitale dal 1° gennaio 2001 e ricondotto ad annualità. Sulla rivalutazione maturata dal 1° gennaio 2001 è dovuta un'imposta sostitutiva dell'11%, che il sostituto trattiene (all'atto della cessazione del rapporto di lavoro) o imputa a riduzione del fondo accantonato (a fine anno). La tassazione definitiva è effettuata dagli uffici finanziari che provvederanno a riliquidare l'imposta in base all'aliquota media di tassazione dei cinque anni precedenti a quello in cui è maturato il diritto alla percezione, iscrivendo a ruolo o rimborsando le differenze.

Per rispondere al nostro lettore, precisiamo che per ciò che concerne il versamento dell'imposta – se dovuta – va eseguito entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta di pagamento; alla stessa comunicazione sarà allegato un modello di pagamento F24 riportante la sola imposta. In caso di versamento tempestivo non sono dovuti interessi o sanzioni. In caso di mancato pagamento, invece, sarà notificata una cartella di pagamento che conterrà, oltre all'imposta, una sanzione nella misura del 30 per cento dell'imposta medesima e gli interessi del 2,75% annuo.

Se il contribuente dovesse ritenere errata la pretesa del Fisco, potrà rivolgersi presso qualsiasi Ufficio locale dell'Agenzia delle Entrate.

DETRABILI LE SPESE PER IL VETERINARIO

Domanda

È possibile detrarre, oltre alle spese sostenute per prestazioni del veterinario, anche quelle relative all'acquisto di medicinali specifici da quest'ultimo prescritti, necessari per la cura dell'animale?

Lucca - Lettera firmata

La risposta è affermativa. Infatti, la detrazione compete sia per le spese relative alle prestazioni professionali rese dal medico veterinario, sia per l'acquisto di medicinali specifici da questi prescritti. Esiste nella normativa attuale un limite di spesa pari a € 387,34 su cui calcolare la detrazione spettante, limite che è riferito alle spese veterinarie complessive sostenute dal contribuente che intende usufruire della detrazione, indipendentemente dal numero di animali posseduti. È utile ricordare che la detrazione spetta al contribuente che ha sostenuto la spesa, anche se non proprietario dell'animale.

Gli anziani e la solidarietà

Tra i volontari, diminuiscono quelli con meno di 30 anni e aumentano quelli con più di 65. Con il loro impegno, contribuiscono al mantenimento del "capitale sociale"

Il volontariato rappresenta una risorsa fondamentale per il nostro paese. Circa un milione di cittadini opera assiduamente in oltre 25.000 organizzazioni che si occupano di anziani, protezione civile, minori, portatori di handicap etc.

Negli ultimi anni il volontariato è andato mutando, forse rispecchiando le trasformazioni della nostra società, assumendo caratteristiche che meritano qualche considerazione.

Dalla terza rilevazione nazionale effettuata dalla Fondazione Italiana per il Volontariato (FIVol), emerge che oltre il 6% delle organizzazioni di volontariato italiane risulta costituito principalmente da volontari di età maggiore di 65 anni.

Tale percentuale, in significativo aumento rispetto al passato, si contrappone ad altrettanto inedita riduzione della percentuale di giovani sotto i 30 anni che si dedicano regolarmente ad attività di volontariato.

Questo scenario induce a riformulare l'idea non solo di volontario, ma anche di anziano.

Alcuni anni fa, uno spot di Pubblicità Progresso rappresentava il volontario come un superuomo che dedicava al prossimo il proprio tempo, trasmettendo l'immagine di uno straordinario impegno quotidiano appannaggio dei giovani e dei forti. Ma la realtà che abbiamo di fronte è forse differente. Questo esercito di volontari over-65 è forse meno forte e meno efficace del giovane dello spot? Il crescente interesse da parte degli ultra 65enni per le attività di solidarietà organizzata è certamente l'effetto di una sempre crescente quota di anziani che, in condizioni di migliore salute fisica, psichica e qualità di vita, mantengono attivo il proprio ruolo in società, dedicando attenzione ai più deboli.

Il volontariato non è solo quotidiano impegno di solidarietà, ma in generale è impegno di cittadinanza.

La repubblica italiana riconosce il ruolo del volontariato come strumento di partecipazione e pluralità, attribuendo al volontario la qualifica di cittadino at-

I volontari dai capelli grigi ci obbligano ad abbandonare un certo tipo di stereotipo sui pensionati



tivamente partecipe della vita del proprio paese. Con il loro impegno quotidiano, questi uomini e donne contribuiscono alla crescita ed al mantenimento del "capitale sociale", non diversamente da quanto facevano al loro posto di lavoro, ma in maniera assolutamente singo-

lare ed innovativa. La loro azione volontaria va ben oltre la specifica attività solidaristica: essi testimoniano un controllo sullo svolgimento della propria esistenza.

Recenti ricerche hanno dimostrato che questa capacità, denominata mastery, è uno dei più forti fattori protettivi dagli eventi negativi durante l'invecchiamento.

Il mantenimento della capacità di controllo sugli avvenimenti della vita si riflette anche nel vissuto quotidiano, come, ad esempio, nella relazione con le malattie e con i lutti.

Questi "volontari con i capelli grigi" ci costringono ad accantonare un certo stereotipo che assimila l'anziano a mero fruitore acritico dei servizi in uno stato sociale sempre più povero di risposte e di proposte: anzi, divengono essi stessi risposta.

Tutt'altro che esclusi o fuori gioco, inaugurano con il volontariato un capitolo nuovo della loro esistenza. Donandosi agli altri, affermano il loro ruolo di cittadini protagonisti e sollecitano noi tutti a fare altrettanto.



iscritto = assicurato

Si rinnova, anche per il periodo 1° ottobre 2006 – 31 dicembre 2007, l'impegno della FABI per garantire ai propri associati adeguate e convenienti coperture assicurative, in particolare per i rischi connessi all'attività professionale.

L'analisi dell'articolata tematica, responsabilmente affrontata unitariamente da tutte le Organizzazioni Sindacali del settore, ha portato alla condivisa definizione di parametri e contenuti di polizza uniformi, con l'impegno di ciascuna Organizzazione di proporli ai propri associati, evitando di utilizzare le coperture assicurative quale improprio strumento di "propaganda" e proselitismo.

Ecco dunque:

a) Una copertura per il rischio **RCC - RESPONSABILITA' CIVILE DEL CASSIERE e/o DELL'UFFICIALE DI RISCOSSIONE**, gestibile – per quanto riguarda le modalità di denuncia/liquidazione dei sinistri – esclusivamente via **WEB**, direttamente dall'iscritto o dal suo **SAB** di

appartenenza, attraverso l'ormai sperimentato itinerario guidato sul sito Internet www.fabi.polizze.it

b) Una copertura per il rischio **RCP - RESPONSABILITA' CIVILE DEL BANCARIO** (comprensiva anche delle spese legali che la Compagnia terrà a proprio carico fino al limite del 25% del massimale assicurato).

c) Una copertura "integrata" per i rischi **RCC+RCP - RESPONSABILITA' CIVILE DEL CASSIERE** più **RESPONSABILITA' CIVILE DEL BANCARIO** (comprensiva anche delle spese legali che la Compagnia terrà a proprio carico fino al limite del 25% del massimale assicurato).

Per le tre tipologie sopra descritte (a-b-c) troverete in queste pagine l'opzione per la copertura a 12 o 15 mesi.

Per periodicità diverse, potete richiedere appositi moduli alle Strutture territoriali o aziendali FABI.

Parliamo di responsabilità civile del bancario...

Cosa è utile sapere:

- L'articolo 5 della Legge 13.5.1985 n. 190** prevede espressamente che: "Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il quadro intermedio contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali. La stessa assicurazione deve essere stipulata dal datore di lavoro in favore di tutti i propri dipendenti che, a causa del tipo di mansioni svolte, sono particolarmente esposti al rischio di responsabilità civile verso terzi."
- I **CCNL di settore (art. 35 CCNL ABI 1999; art. 43 vigente CCNL BCC)**, richiamandosi alla norma di legge appena citata, regolamentano la materia della responsabilità civile verso terzi connessa allo svolgimento dell'attività professionale, circoscrivendo peraltro l'ambito di quella imputabile al lavoratore alla sola casistica della colpa grave (oltre, ovviamente, a quella del dolo)
- La **colpa grave** può essere legittimamente imputata dal datore di lavoro al proprio dipendente al quale, ovviamente, è garantita la facoltà di impugnare la decisione aziendale
- Solo il giudice, valutando anche e soprattutto il principio giuridico della diligenza dovuta nell'adempimento**, potrà sentenziare sul livello di colpa, confermando la **colpa grave** imputata dall'azienda al dipendente ovvero considerando come **colpa lieve** quella a carico del lavoratore; lo stesso giudice sarà chiamato anche a misurare – proprio in tema di consistenza della colpa – la prevalenza della norma di legge rispetto a quelle contrattuali (vedi punti 1. e 2.)
- Le **polizze assicurative del tipo RCProfessionale (tra queste anche quella messa a disposizione dei propri iscritti da parte della FABI)**, proprio in ragione della previsione di legge di cui al punto 1., possono operare solo in **secondo rischio**: ciò significa che il danno patrimoniale deve essere assunto a proprio carico dall'Azienda ove si rilevino gli estremi dell'art.5 della Legge 190/85, ovvero quelli più ristretti fissati dai CCNL di settore
- Le **polizze RCProfessionale stipulate dalla FABI per i propri associati**, pone a carico della Compagnia di assicurazione anche le **spese legali** (per un importo fino ad un quarto del massimale assicurato. Esempio: massimale RCProfessionale € 100.000,00 = spese legali a carico della Compagnia: max € 25.000,00) relative alla difesa, laddove il lavoratore sia chiamato in giudizio dal proprio datore di lavoro;
- Il **tema RCProfessionale è fortemente dibattuto**; se ne occupa con adeguata cognizione anche una apposita area del sito Internet della Biverbroker srl, l'interlocutore FABI per le polizze agli iscritti (www.biverbroker.it, selezionando il pulsante "forum").

Provate a consultarlo: ne scoprirete delle belle, ricordando sempre che il forum è, per definizione, uno spazio interattivo che, conseguentemente, potrete liberamente arricchire – senza remore, soggezioni e/o falsi pudori – con le vostre preziose domande!

Tutto ciò premesso, invitiamo i nostri iscritti che fossero richiesti di rispondere di danni patrimoniali discendenti dalla propria prestazione professionale

- A coinvolgere immediatamente il sindacato aziendale o territoriale nella vicenda che li riguarda, affinché venga accertato se l'azienda ha correttamente ottemperato alle disposizioni di legge e di contratto in tema di responsabilità civile verso terzi;
- A pretendere dall'azienda che le contestazioni di addebito siano circostanziate e formulate per iscritto;
- A non rendersi disponibili al pagamento di alcuna somma prima che si sia compiutamente esaurito l'iter della pratica, diffidando nel contempo l'azienda dal disporre unilateralmente l'addebito di eventuali danni sul proprio conto corrente personale;
- A fare professione di dignità, senza timori reverenziali nei confronti del datore di lavoro, sapendo di avere al proprio fianco un Sindacato in grado di tutelarli pienamente prima che una copertura assicurativa che, con altrettanta serietà, sarà in grado – laddove ne siano conformati i presupposti – di garantire la copertura prevista dal contratto di polizza.

QUESTE ED ALTRE POLIZZE, RIVOLGENDO

Sulla copertura Responsabilità Civile Cassieri è opportuno proporre ai nostri Lettori alcuni dettagli circa le caratteristiche principali della convenzione nazionale FABI/BIVERBROKER (seguire le tracce colore, per una migliore comprensione).

E' preferibile che i moduli di adesione vengano inviati alla Biverbroker per il tramite del Sindacato territoriale di appartenenza, che dovrà comunque controfirmarli a conferma del fatto che il richiedente la copertura assicurativa è iscritto alla FABI

Attenzione! Per le coperture RCC ed RCC+RCP il numero di conto corrente da riportare nell'apposito campo e sul quale versare il premio è diverso a seconda del massimale prescelto dall'assicurato. Il risarcimento interviene anche per danni causati all'azienda dalla quale l'assicurato dipende

Attenzione! Per le coperture RCC ed RCC+RCP i documenti a corredo della denuncia di sinistro vanno inviati alla Sede di Biella della Biverbroker e non a quella di Milano

Attenzione! Le strutture FABI che garantiscono la totale assistenza all'iscritto nella gestione dei sinistri (denuncia, trasmissione documenti, gestione contenzioso, ecc.), a fronte del servizio prestato potranno praticare, comunicandole direttamente agli iscritti della propria giurisdizione territoriale, eventuali maggiorazioni ai premi nazionalmente fissati



POLIZZA DI RESPONSABILITA' CIVILE CASSIERI

Convenzione Nazionale F.A.B.I.

MODULO DI ADESIONE ed ESTRATTO DELLE CONDIZIONI DI POLIZZA

Assicurato/a:

Impiegato Cassiere o con mansioni di Cassa presso:

Decorrenza garanzia: dalle ore 24 del alle ore 24 del
del 30.9.2007 31.12.2007

Premio pagato (rif. opzioni in calce al presente modello) in €.....
a mezzo Bonifico Bancario a favore della **BIVERBROKER S.r.l.** - c/c n. (vedi opzioni), presso BPM - Ag. MI/3 (05584 - 01603)

ASSICURATI

Associati alla F.A.B.I. che richiedono la copertura

OGGETTO DELL'ASSICURAZIONE

La Compagnia si obbliga a tenere indenni gli Assicurati di quanto questi siano tenuti a pagare, quali civilmente responsabili ai sensi di legge, per perdite patrimoniali involontariamente cagionate a terzi, compreso l'Istituto di appartenenza, in relazione all'espletamento ed all'adempimento delle mansioni affidategli nella qualità di cassieri, ad esclusione di eventuali differenze derivanti da operazioni di carico/scarico BANCOMAT.

Pertanto, premesso che l'Assicurato è associato alla Contraente F.A.B.I. e presta servizio in qualità di cassiere presso un Istituto di Credito e Risparmio, con la presente polizza la Società si impegna a rifondere all'Assicurato le somme relative a deficienze di cassa per contanti o valori - conseguiti a negligenza e/o errori involontari commessi nell'esercizio della Sua attività professionale di cassiere - riscontrate alla chiusura giornaliera del conto, purché confermati da prescritti controlli di Banca, che abbiano comportato a carico dell'Assicurato medesimo il rimborso ai sensi del C.C.N.L. della propria categoria o di altri regolamenti interni simili.

LA COMPAGNIA SI RISERVA DI VERIFICARE ED ESERCITARE LE OPPORTUNE ATTIVITA' DI CONTROLLO PER SINISTRI DI PARTICOLARE ENTITA'.

ESTENSIONE TERRITORIALE

Repubblica Italiana - Città del Vaticano - Repubblica di San Marino

INIZIO ED EFFICACIA DELLA GARANZIA

L'assicurazione ha effetto dalle successive ore 24.00 del giorno in cui l'Assicurato ha sottoscritto la presente "scheda personale di adesione" e pagato l'importo di premio dovuto, unicamente a mezzo di Bonifico Bancario. Il pagamento del premio, con la modalità indicata, potrà essere effettuato per il tramite della struttura periferica della F.A.B.I. e/o direttamente alla Società BIVERBROKER S.r.l.

MODALITA' DI DENUNCIA (VIA INTERNET) E PAGAMENTO DEI SINISTRI

All'atto di una eventuale deficienza di cassa, l'Assicurato deve immediatamente (massimo 15 giorni dalla data del sinistro) denunciare direttamente a BIVERBROKER S.r.l. o, indirettamente, tramite la propria struttura sindacale periferica -SAB-; la denuncia deve essere effettuata esclusivamente via internet, tramite l'apposita AREA RISERVATA e deve essere successivamente seguita dall'invio a mezzo fax o posta di tutti i documenti cartacei richiesti (sotto indicati).

Previo esame ed analisi della pratica, il pagamento degli indennizzi dovuti all'Assicurato verrà effettuato dalla Società Assicuratrice dietro la completa presentazione della seguente documentazione cartacea:

- denuncia dell'ammanco predisposta dettagliatamente dall'Assicurato (allegato 1, disponibile sul sito www.fabi.polizze.it o presso il Sindacato)
- copia del foglio cassa giornaliero dal quale risulta l'ammanco o documento sostitutivo e/o equivalente
- dichiarazione su carta intestata dell'Azienda di appartenenza, che confermi la mancanza di cassa e l'avvenuta rifusione (allegato 2, disponibile sul sito www.fabi.polizze.it o presso il Sindacato)
- estremi necessari a Biverbroker per il bonifico bancario di rimborso all'Assicurato: numero di C/C - banca e agenzia di appoggio - coordinate bancarie ABI e CAB
- copia della presente scheda individuale di adesione
- copia dell'avvenuto pagamento del premio di polizza (bonifico a favore di BIVERBROKER o FABI)
- copia della nota di addebito interna (su conto corrente), operata dall'Azienda di appartenenza nei confronti dell'Assicurato
- esclusivamente per importi pari o maggiori a € 250,00: modulo di dichiarazione di non copertura assicurativa predisposta e sottoscritta in originale da un Procuratore dell'Azienda di appartenenza o, in alternativa, dichiarazione unica con validità annuale (allegato 3, disponibile sul sito www.fabi.polizze.it o presso il Sindacato)
- per sinistri di importo superiore a € 1.000,00: "RAPPORTO ISPETTIVO" e/o "DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DEL RAPPORTO ISPETTIVO", in originale, predisposto su carta intestata dell'Azienda di appartenenza e sottoscritta dal Direttore dell'Agenzia/Filiale (allegato 4, disponibile sul sito www.fabi.polizze.it o presso il Sindacato)
- ogni altro documento utile alla Compagnia di Assicurazione

Per la definitiva liquidazione i documenti richiesti dovranno essere inviati al più presto a 1/2 POSTA e/o FAX (l'Assicurato dovrà accertarsi dell'avvenuta ricezione) alla BIVERBROKERS srl - Via Gramsci, 12 - 13900 BIELLA - tel. (015) 2522595 - fax (015) 2523045 - 2529139

OPZIONI DI ADESIONE

Opzione	Massimale per sinistro e per anno	Franchigie per sinistro			Premio	Coordinate bancarie dei conti correnti sui quali versare il premio (ATTENZIONE: conti diversi a seconda dell'opzione esercitata)
		1° sinistro	2° sinistro	3° sinistro e successivi		
"A"	€ 6.000,00	€ 80,00	€ 80,00	€ 155,00	€ 115,00	00000019003 - CIN Y
"B"	€ 10.000,00	€ 100,00	€ 200,00	€ 200,00	€ 135,00	00000019004 - CIN Z

F.A.B.I. / S.A.B.
(timbro e firma)

Cassiere / Assicurato
(firma)



**Polizza Responsabilità Civile Professionale
DIPENDENTI SETTORE CREDITO E RISCOSSIONI
Impiegati, Quadri Direttivi e Dirigenti
Modulo di adesione**



Il sottoscritto _____ Nato il _____
 Residente in _____ Prov. _____
 c.a.p. _____ Via/piazza _____ nr. _____
 C.F. _____ Recapito telefonico _____
 Dipendente del/della _____
 Sede di _____ Con la qualifica di _____
 Svolge funzioni di _____

con riferimento alla polizza assicurativa R.C. Professionale Bancari in convenzione nazionale FABI, chiede di poter sottoscrivere la seguente copertura assicurativa:

- Massimale: € 60.000,00 / 120.000,00 per sinistro / periodo assicurato
 Premio: € 60,00 per il periodo 1.10.06 / 30.09.07, oppure 1.1 / 31.12.07
- Massimale: € 100.000,00 / 200.000,00 per sinistro / periodo assicurato
 Premio: € 125,00 per il periodo 1.10.06 / 30.09.07, oppure 1.1 / 31.12.07
- Franchigia: 10%, con un minimo di € 150,00 per sinistro**

Allo scopo provvede a versare a mezzo bonifico bancario (trasmesso in copia unitamente alla presente) sul conto corrente n. **00000125501 (Y - 06090 - 01600), intestato BIVERBROKER srl**, presso la **BIVERBANCA SpA - Fil. di Milano, Via Muratori (ang. Via Friuli)**

Decorrenza: _____

FIRMA PER ADESIONE (leggibile) _____ Data _____

AUTORIZZAZIONE AL TRATTAMENTO DATI

Ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei miei dati personali ai sensi del D.Lgs. n. 196/2003, consento al loro trattamento nella misura necessaria per la sottoscrizione delle polizze. Consento anche che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale, siano comunicati alla società dal Sindacato delegato a tale scopo e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento degli obblighi previsti dalla legge, dai contratti o dalle convenzioni.

Data _____ Firma (leggibile) _____

nota bene

Da trasmettere - via fax - a BIVERBROKER S.r.l. - Via Carducci, 37 - 20123 Milano - ai numeri 02-86463845 / 86983835

RINNOVATA PER IL PERIODO 1 OTTOBRE '06 - 31 DICEMBRE '07
Polizza in convenzione nazionale
per Infortuni Professionali ed Extraprofessionali
Iscritti FABI PENSIONATI e/o ESODATI e iscritti SNAProFin

Si riportano sul seguente estratto le principali condizioni contrattuali ed economiche:

COPERTURA: 24 ore su 24, per attività professionali ed extra-professionali

- ⇒ **Somma assicurata per caso Morte:** € 10.000,00
- ⇒ **Somma assicurata per caso di Invalidità Permanente:** € 20.000,00
- ⇒ **Somma assicurata per Inabilità Temporanea:** € 15,49
- ⇒ **Condizioni Particolari sempre operanti:**

- Operatività: Mondo Intero
- Deroga denuncia altre coperture assicurative
- Deroga denuncia difetti fisici
- Applicazione tabella INAIL
- Rinuncia rivalsa nei confronti di terzi
- Estensione ad infortuni professionali ed extraprofessionali (24 ore su 24)

- Estensione ad attività e sport solo a carattere ricreativo
- Limite di età: anni 80
- Franchigia su Invalidità Permanente: 3%
- Invalidità permanente: 60 = 100



QUESTE ED ALTRE POLIZZE, RIVOLGENDOV



POLIZZA INTEGRATA RC Cassieri + RC Professionale del Bancario

Convenzione Nazionale F.A.B.I.

MODULO DI ADESIONE ed ESTRATTO DELLE CONDIZIONI DI POLIZZA

A - Copertura Responsabilità Civile Cassieri

Assicurato/a: _____

Impiegato Cassiere o con mansioni di Cassa presso: _____

Decorrenza garanzia : dalle ore 24 del alle ore 24 del 30.9.2007 31.12.2007

Premio pagato (rif. opzione in calce al presente modello) in €..... a mezzo Bonifico Bancario a favore della BIVERBROKER S.r.l. - c/c n. (vedi opzioni), presso BPM - Ag. MI/3 (05584 - 01603)

ASSICURATI

Associati alla F.A.B.I. che richiedono la copertura
OGGETTO DELL'ASSICURAZIONE
 La Compagnia si obbliga a tenere indenni gli Assicurati di quanto questi siano tenuti a pagare, quali civilmente responsabili ai sensi di legge, per perdite patrimoniali involontariamente cagionate a terzi, compreso l'Istituto di appartenenza, in relazione all'espletamento ed all'adempimento delle mansioni affidategli nella qualità di cassieri, comprese le eventuali differenze derivanti da operazioni di carico/scarico BANCOMAT.
 Pertanto, premesso che l'Assicurato è associato alla Contraente F.A.B.I. e presta servizio in qualità di cassiere presso un Istituto di Credito e Risparmio, con la presente polizza la Società si impegna a rimborsare all'Assicurato le somme relative a deficienze di cassa per contanti o valori - conseguenti a negligenza e/o errori involontari commessi nell'esercizio della Sua attività professionale di cassiere - riscontrate alla chiusura giornaliera del conto, purché confermati da prescritti controlli di Banca, che abbiano comportato a carico dell'Assicurato medesimo il rimborso ai sensi del C.C.N.L. della propria categoria o di altri regolamenti interni simili.
LA COMPAGNIA SI RISERVA DI VERIFICARE ED ESERCITARE LE OPPORTUNE ATTIVITÀ DI CONTROLLO PER SINISTRI DI PARTICOLARE ENITITÀ:
ESTENSIONE TERRITORIALE
 Repubblica Italiana - Città del Vaticano - Repubblica di San Marino
INIZIO ED EFFICACIA DELLA GARANZIA
 L'assicurazione ha effetto dalle successive ore 24,00 del giorno in cui l'Assicurato ha sottoscritto la presente "scheda personale di adesione" e pagato l'importo di premio dovuto, unicamente a mezzo di Bonifico Bancario. Il pagamento del premio, con la modalità indicata, potrà essere effettuato per il tramite della struttura periferica della F.A.B.I. e/o direttamente alla Società BIVERBROKER S.r.l.
MODALITÀ DI DENUNCIA (VIA INTERNET) E PAGAMENTO DEI SINISTRI
 All'atto di una eventuale deficienza di cassa, l'Assicurato deve immediatamente (massimo 15 giorni dalla data del sinistro) denunciare direttamente a BIVERBROKER S.r.l. o, indirettamente, tramite la propria struttura sindacale periferica -SAB-; la denuncia deve essere effettuata esclusivamente via internet, tramite l'apposita AREA RISERVATA e deve essere successivamente seguita dall'invio a mezzo fax o posta di tutti i documenti cartacei richiesti (sotto indicati). Previo esame ed analisi della pratica, il pagamento degli indennizzi dovuti all'Assicurato verrà effettuato dalla Società Assicuratrice dietro la completa presentazione della seguente documentazione cartacea:
 A. denuncia dell'ammacco predisposta dettagliatamente dall'Assicurato (allegato 1, disponibile sul sito www.fabi.polizze.it o presso il Sindacato)
 B. copia del foglio cassa giornaliero dal quale risulta l'ammacco o documento sostitutivo e/o equivalente
 C. dichiarazione su carte intestate dell'Azienda di appartenenza, che confermi la mancanza di cassa e l'avvenuta rifusione (allegato 2, disponibile sul sito www.fabi.polizze.it o presso il Sindacato)
 D. estremi necessari a Biverbroker per il bonifico bancario di rimborso all'Assicurato: numero di C/C - banca e agenzia di appoggio - coordinate bancarie ABI e CAB
 E. copia della presente scheda individuale di adesione
 F. copia dell'avvenuto pagamento del premio di polizza (bonifico a favore di BIVERBROKER o FAB)I
 G. copia della nota di addebito interna (su conto corrente), operata dall'Azienda di appartenenza nei confronti dell'Assicurato
 H. esclusivamente per importi pari o maggiori a € 250,00: modulo di dichiarazione di non copertura assicurativa predisposta e sottoscritta in originale da un Procuratore dell'Azienda di appartenenza o, in alternativa, dichiarazione unica con validità annuale (allegato 3, disponibile sul sito www.fabi.polizze.it o presso il Sindacato)
 I. per sinistri di importo superiore a € 1.000,00: "RAPPORTO ISPETTIVO" e/o "DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DEL RAPPORTO ISPETTIVO", in originale, predisposto su carta intestata dell'Azienda di appartenenza e sottoscritta dal Direttore dell'Azienda/Filiale (allegato 4, disponibile sul sito www.fabi.polizze.it o presso il Sindacato)
 J. ogni altro documento utile alla Compagnia di Assicurazione

Per la definitiva liquidazione i documenti richiesti dovranno essere inviati al più presto a - 1/2 POSTA e/O FAX (l'Assicurato dovrà accertarsi dell'avvenuta ricezione) alla BIVERBROKERS srl - Via Gramsci, 12 - 13900 BIELLA- tel. (015) 2522595 - fax (015) 2523045 - 2529139

B - Copertura Responsabilità Civile Professionale del Bancario

Assicurato/a: _____

Decorrenza garanzia : dalle ore 24 del alle ore 24 del 30.9.2007 31.12.2007

con riferimento alla polizza assicurativa integrata RCCassieri/RCProfessionale in convenzione nazionale FABI, il sottoscritto chiede di poter aderire alla seguente copertura assicurativa, unitamente alla copertura RCCassieri, di cui alla pagina che precede:

Massimale: € 20.000,00 per sinistro e € 60.000,00 per periodo assicurato
 Franchigia: 10%, con un minimo di € 150,00 per sinistro
 Premio pagato: (vedi colonna precedente)

OGGETTO DELL'ASSICURAZIONE

La Compagnia si obbliga a tenere indenni gli Assicurati, di quanto questi siano tenuti a pagare quali civilmente responsabili ai sensi di legge e di contratto a fronte di perdite patrimoniali involontariamente cagionate a terzi, compreso l'Istituto di appartenenza, in relazione all'espletamento ed all'adempimento di compiti di ufficio o di incarichi affidatigli e svolti nella loro qualità di dipendenti.
 La copertura opera per i soli casi di colpa grave così come stabilito dalle previsioni contrattuali e dall'articolo 5 della Legge n° 190 del 1985
 L'assicurazione opera anche nel caso in cui l'Istituto di Credito, dopo aver risarcito il danno al Terzo, si rivalga sul Dipendente.
 A titolo esemplificativo la garanzia comprende:

- Smarrimento, distruzione, deterioramento di atti, documenti e titoli non al portatore
- Rischi connessi con la concessione di prestiti, mutui e fidi
- Attività svolta presso uffici titoli e/o borsini, operazioni di tesoreria, operazioni con l'estero e di cambio, bonifici, ritardati pagamenti utenze e tributi, compravendita di valori mobiliari, taglio cedole, pagamento di titoli trafugati, mancati richiami e/o proroghe di assegni ed effetti cambiari, ritardo di storni e segnalazioni di non pagato di assegni, pagamento di assegni a persone diverse al beneficiario in seguito a presentazione di documenti contraffatti.
- Danni cagionati a terzi dall'assicurato durante lo svolgimento delle proprie mansioni, comprese la conduzione dei locali e delle attrezzature in affidamento.
- La Compagnia assume fino a quando ne ha interesse la gestione delle vertenze, tanto in sede giudiziale che stragiudiziale per sinistri relativi a controversie a seguito di danni cagionati dall'assicurato nell'espletamento delle proprie mansioni, conseguenti ad un fatto non doloso.

INIZIO E TERMINE DELLA GARANZIA

L'assicurazione vale per le richieste di risarcimento prestate per la prima volta dall'Assicurato nel corso del periodo di efficacia dell'Assicurazione a condizione che tali richieste siano conseguenti a comportamenti colposi posti in essere non oltre 2 anni prima dell'adesione del dipendente assicurato alla presente copertura e per le richieste effettuate entro 12 mesi dalla cessazione della stessa.

AUTORIZZAZIONE AL TRATTAMENTO DATI

Ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei miei dati personali ai sensi del D.Lgs. n. 196/2003, consento al loro trattamento nella misura necessaria per la sottoscrizione delle polizze. Consento anche che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale, siano comunicati alla società dal Sindacato FABI di delegato a tale scopo e da questa trattati nella misura necessaria all'adempimento degli obblighi previsti dalla legge, dai contratti o dalle convenzioni.

Luogo e data _____ Firma (leggibile) _____

Il presente modello (2 pagine) è da trasmettere - via fax - a BIVERBROKER S.r.l. Via Carducci, 37 - 20123 Milano - ai numeri 02-86463845 / 86983835

OPZIONI DI ADESIONE

Opzione	RC Cassieri Massimale per sinistro e per periodo assicurato	RC Cassieri - Franchigie per sinistro			Coperture RCC+RCP Premio integrato	Coordinate bancarie dei conti correnti sui quali versare il premio (ATTENZIONE: conti diversi a seconda dell'opzione esercitata)
		1° sinistro	2° sinistro	3° sinistro e successivi		
"A"	€ 6.000,00	€ 80,00	€ 80,00	€ 155,00	€ 135,00	000000019003 - CIN Y
"B"	€ 10.000,00	€ 100,00	€ 200,00	€ 200,00	€ 155,00	000000019004 - CIN Z

F.A.B.I. / S.A.B.
(timbro e firma)

Cassiere / Assicurato
(firma)



POLIZZA DI RESPONSABILITA' CIVILE CASSIERI

Convenzione Nazionale F.A.B.I.

MODULO DI ADESIONE ed ESTRATTO DELLE CONDIZIONI DI POLIZZA

Assicurato/a:
.....

Impiegato Cassiere o con mansioni di Cassa presso:
.....

Decorrenza garanzia: dalle ore 24 del alle ore 24 del 31.12.2007

Premio pagato (rif. opzioni in calce al presente modello) in €.....
a mezzo Bonifico Bancario a favore della BIVERBROKER S.r.l. - c/c n. (ve-
di opzioni), presso BPM - Ag. MI/3 (05584 - 01603)

ASSICURATI

Associati alla F.A.B.I. che richiedono la copertura

OGGETTO DELL'ASSICURAZIONE

La Compagnia si obbliga a tenere indenni gli Assicurati di quanto questi siano tenuti a pagare, quali civilmente responsabili ai sensi di legge, per perdite patrimoniali involontariamente cagionate a terzi, compreso l'Istituto di appartenenza, in relazione all'espletamento ed all'adempimento delle mansioni affidategli nella qualità di cassieri, ad esclusione di eventuali differenze derivanti da operazioni di carico/scarico BANCOMAT. Pertanto, premesso che l'Assicurato è associato alla Contraente F.A.B.I. e presta servizio in qualità di cassiere presso un Istituto di Credito e Risparmio, con la presente polizza la Società si impegna a rifondere all'Assicurato le somme relative a deficienze di cassa per contanti o valori - conseguenti a negligenza e/o errori involontari commessi nell'esercizio della Sua attività professionale di cassiere - riscontrate alla chiusura giornaliera del conto, purché confermati da prescritti controlli di Banca, che abbiano comportato a carico dell'Assicurato medesimo il rimborso ai sensi del C.C.N.L. della propria categoria o di altri regolamenti interni simili.

**LA COMPAGNIA SI RISERVA DI VERIFICARE ED ESERCITARE LE OP-
PORTUNE ATTIVITA' DI CONTROLLO PER SINISTRI DI PARTICOLARE
ENTITA'.**

ESTENSIONE TERRITORIALE

Repubblica Italiana - Città del Vaticano - Repubblica di San Marino

INIZIO ED EFFICACIA DELLA GARANZIA

L'assicurazione ha effetto dalle successive ore 24.00 del giorno in cui l'Assicurato ha sottoscritto la presente "scheda personale di adesione" e pagato l'importo di premio dovuto, unicamente a mezzo di Bonifico Bancario. Il pagamento del premio, con la modalità indicata, potrà essere effettuato per il tramite della struttura periferica della F.A.B.I. e/o direttamente alla Società BIVERBROKER S.r.l. .

MODALITA' DI DENUNCIA (VIA INTERNET) E PAGAMENTO DEI SINISTRI

All'atto di una eventuale deficienza di cassa, l'Assicurato deve immediatamente (massimo 15 giorni dalla data del sinistro) denunciarlo direttamente a BIVERBROKER S.r.l. o, indirettamente, tramite la propria struttura sindacale periferica -SAB-; la denuncia deve essere effettuata esclusivamente via internet, tramite l'apposita AREA RISERVATA e deve essere successivamente seguita dall'invio a mezzo fax o posta di tutti i documenti cartacei richiesti (sotto indicati).

Previo esame ed analisi della pratica, il pagamento degli indennizzi dovuti all'Assicurato verrà effettuato dalla Società Assicuratrice dietro la completa presentazione della seguente documentazione cartacea :

- denuncia dell'ammancio predisposta dettagliatamente dall'Assicurato (allegato 1, disponibile sul sito www.fabi.polizze.it o presso il Sindacato)
- copia del foglio cassa giornaliero dal quale risulta l'ammancio o documento sostitutivo e/o equivalente
- dichiarazione su carta intestata dell'Azienda di appartenenza, che confermi la mancanza di cassa e l'avvenuta rifusione (allegato 2, disponibile sul sito www.fabi.polizze.it o presso il Sindacato)
- estremi necessari a Biverbroker per il bonifico bancario di rimborso all'Assicurato: numero di C/C - banca e agenzia di appoggio - coordinate bancarie ABI e CAB
- copia della presente scheda individuale di adesione
- copia dell'avvenuto pagamento del premio di polizza (bonifico a favore di BIVERBROKER o FABI)
- copia della nota di addebito interna (su conto corrente), operata dall'Azienda di appartenenza nei confronti dell'Assicurato
- esclusivamente per importi pari o maggiori a € 250,00: modulo di dichiarazione di non copertura assicurativa predisposta e sottoscritta in originale da un Procuratore dell'Azienda di appartenenza o, in alternativa, dichiarazione unica con validità annuale (allegato 3, disponibile sul sito www.fabi.polizze.it o presso il Sindacato)
- per sinistri di importo superiore a € 1.000,00: "RAPPORTO ISPETTIVO" e/o " DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DEL RAPPORTO ISPETTIVO", in originale, predisposto su carta intestata dell'Azienda di appartenenza e sottoscritta dal Direttore dell'Agenzia/Filiale (allegato 4, disponibile sul sito www.fabi.polizze.it o presso il Sindacato)
- ogni altro documento utile alla Compagnia di Assicurazione

Per la definitiva liquidazione i documenti richiesti dovranno essere inviati al più presto a 1/2 POSTA e/o FAX (**l'Assicurato dovrà accertarsi dell'avvenuta ricezione**) alla BIVERBROKERS srl - Via Gramsci, 12 - 13900 BIELLA- tel. (015) 2522595 - fax (015) 2523045 - 2529139

OPZIONI DI ADESIONE

Opzione	Massimale per sinistro e per periodo assicurato	Franchigie per sinistro			Premio	Coordinate bancarie dei conti correnti sui quali versare il premio (ATTENZIONE: conti diversi a seconda dell'opzione esercitata)
		1° sinistro	2° sinistro	3° sinistro e successivi		
"A"	€ 6.000,00	€ 80,00	€ 80,00	€ 155,00	€ 145,00	00000019003 - CIN Y
"B"	€ 10.000,00	€ 100,00	€ 200,00	€ 200,00	€ 170,00	00000019004 - CIN Z

F.A.B.I. / S.A.B.
(timbro e firma)

Cassiere / Assicurato
(firma)

QUESTE ED ALTRE POLIZZE, RIVOLGENDOV

Superofferta
15 mesi!

POLIZZA INTEGRATA RC Cassieri + RC Professionale del Bancario

Convenzione Nazionale F.A.B.I.

MODULO DI ADESIONE ed ESTRATTO DELLE CONDIZIONI DI POLIZZA

A - Copertura Responsabilità Civile Cassieri

Assicurato/a: _____

Impiegato Cassiere o con mansioni di Cassa presso: _____

Decorrenza garanzia: dalle ore 24 del alle ore 24 del 31.12.2007

Premio pagato (rif. opzioni in calce al presente modello) in € a mezzo Bonifico Bancario a favore della BIVERBROKER S.r.l. - c/c n. (vedi opzioni), presso BPM - Ag. MI/3 (05584 - 01603)

ASSICURATI

Associati alla F.A.B.I. che richiedono la copertura

OGGETTO DELL'ASSICURAZIONE

La Compagnia si obbliga a tenere indenni gli Assicurati di quanto questi siano tenuti a pagare, quali civilmente responsabili ai sensi di legge, per perdite patrimoniali involontariamente cagionate a terzi, compreso l'Istituto di appartenenza, in relazione all'espletamento ed all'adempimento delle mansioni affidategli nella qualità di cassieri, comprese le eventuali differenze derivanti da operazioni di carico/scarico BANCOMAT.

Pertanto, premesso che l'Assicurato è associato alla Contraente F.A.B.I. e presta servizio in qualità di cassiere presso un Istituto di Credito e Risparmio, con la presente polizza la Società si impegna a rifondere all'Assicurato le somme relative a deficienze di cassa per contanti o valori - conseguenti a negligenza e/o errori involontari commessi nell'esercizio della Sua attività professionale di cassiere - riscontrate alla chiusura giornaliera del conto, purché confermati da prescritti controlli di Banca, che abbiano comportato a carico dell'Assicurato medesimo il rimborso ai sensi del C.C.N.L. della propria categoria o di altri regolamenti interni simili.

LA COMPAGNIA SI RISERVA DI VERIFICARE ED ESERCITARE LE OPPORTUNE ATTIVITÀ DI CONTROLLO PER SINISTRI DI PARTICOLARE ENITITÀ.

ESTENSIONE DELL'ASSICURAZIONE

Repubblica Italiana - Città del Vaticano - Repubblica di San Marino

INIZIO ED EFFICACIA DELLA GARANZIA

L'assicurazione ha effetto dalle successive ore 24.00 del giorno in cui l'Assicurato ha sottoscritto la presente "scheda personale di adesione" e pagato l'importo di premio dovuto, unicamente a mezzo di Bonifico Bancario. Il pagamento del premio, con la modalità indicata, potrà essere effettuato per il tramite della struttura periferica della F.A.B.I. e/o direttamente alla Società BIVERBROKER S.r.l.

MODALITÀ DI DENUNCIA (VIA INTERNET) E PAGAMENTO DEI SINISTRI

All'atto di una eventuale deficienza di cassa, l'Assicurato deve immediatamente (massimo 15 giorni dalla data del sinistro) denunciare direttamente a BIVERBROKER S.r.l. o, indirettamente, tramite la propria struttura sindacale periferica -SAB-; la denuncia deve essere effettuata esclusivamente via internet, tramite l'apposita AREA RISERVATA e deve essere successivamente seguita dall'invio a mezzo fax o posta di tutti i documenti cartacei richiesti (sotto indicati). Previo esame ed analisi della pratica, il pagamento degli indennizzi dovuti all'Assicurato verrà effettuato dalla Società Assicuratrice dietro la completa presentazione della seguente documentazione cartacea:

- denuncia dell'ammacco predisposta dettagliatamente dall'Assicurato (allegato 1, disponibile sul sito www.fabi.polizze.it o presso il Sindacato)
 - copia del foglio cassa giornaliero dal quale risulta l'ammacco o documento sostitutivo e/o equivalente
 - dichiarazione su carta intestata dell'Azienda di appartenenza, che confermi la mancanza di cassa e l'avvenuta rifusione (allegato 2, disponibile sul sito www.fabi.polizze.it o presso il Sindacato)
 - estremi necessari a Biverbroker per il bonifico bancario di rimborso all'Assicurato: numero di C/C - banca e agenzia di appoggio - coordinate bancarie ABI e CAB
 - copia della presente scheda individuale di adesione
 - copia dell'avvenuto pagamento del premio di polizza (bonifico a favore di BIVERBROKER o FAB)
 - copia della nota di addebito interna (su conto corrente), operata dall'Azienda di appartenenza nei confronti dell'Assicurato
 - esclusivamente per importi pari o maggiori a € 250,00: modulo di dichiarazione di non copertura assicurativa predisposta e sottoscritta in originale da un Procuratore dell'Azienda di appartenenza o, in alternativa, dichiarazione unica con validità annuale (allegato 3, disponibile sul sito www.fabi.polizze.it o presso il Sindacato)
 - per sinistri di importo superiore a € 1.000,00: "RAPPORTO ISPETTIVO" e/o "DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DEL RAPPORTO ISPETTIVO", in originale, predisposto su carta intestata dell'Azienda di appartenenza e sottoscritta dal Direttore dell'Agenzia/Filiale (allegato 4, disponibile sul sito www.fabi.polizze.it o presso il Sindacato)
- J. ogni altro documento utile alla Compagnia di Assicurazione

Per la definitiva liquidazione i documenti richiesti dovranno essere inviati al più presto a 1/2 POSTA e/o FAX (l'Assicurato dovrà accertarsi dell'avvenuta ricezione) alla BIVERBROKERS srl - Via Gramsci, 12 - 13900 BIELLA- tel. (015) 2522595 - fax (015) 2523045 - 2529139

B - Copertura Responsabilità Civile Professionale del Bancario

Assicurato/a: _____

Decorrenza garanzia: dalle ore 24 del alle ore 24 del 31.12.2007

con riferimento alla polizza assicurativa integrata RCCassieri/RCProfessionale in convenzione nazionale FABI, il sottoscritto chiede di poter aderire alla seguente copertura assicurativa, unitamente alla copertura RCCassieri, di cui alla pagina che precede:

Massimale: € 20.000,00 per sinistro e € 60.000,00 per periodo assicurato

Franchigia: 10%, con un minimo di € 150,00 per sinistro

Premio pagato: (vedi colonna precedente)

OGGETTO DELL'ASSICURAZIONE

La Compagnia si obbliga a tenere indenni gli Assicurati, di quanto questi siano tenuti a pagare quali civilmente responsabili ai sensi di legge e di contratto a fronte di perdite patrimoniali involontariamente cagionate a terzi, compreso l'Istituto di appartenenza, in relazione all'espletamento ed all'adempimento di compiti di ufficio o di incarichi affidatigli e svolti nella loro qualità di dipendenti.

La copertura opera per i soli casi di colpa grave così come stabilito dalle previsioni contrattuali e dall'articolo 5 della Legge n° 190 del 1985

L'assicurazione opera anche nel caso in cui l'Istituto di Credito, dopo aver risarcito il danno al Terzo, si rivalga sul Dipendente.

A titolo esemplificativo la garanzia comprende:

- Smarrimento, distruzione, deterioramento di atti, documenti e titoli non al portatore
- Rischi connessi con la concessione di prestiti, mutui e fidi
- Attività svolta presso uffici titoli e/o borsini, operazioni di tesoreria, operazioni con l'estero e di cambio, bonifici, ritardati pagamenti utenze e tributi, compravendita di valori mobiliari, taglio cedole, pagamento di titoli trafugati, mancati richiami e/o proroghe di assegni ed effetti cambiali, ritardo di storni e segnalazioni di non pagato di assegni, pagamento di assegni a persone diverse al beneficiario in seguito a presentazione di documenti contraffatti.
- Danni cagionati a terzi dall'assicurato durante lo svolgimento delle proprie mansioni, comprese la conduzione dei locali e delle attrezzature in affidamento.
- La Compagnia assume fino a quando ne ha interesse la gestione delle vertenze, tanto in sede giudiziale che stragiudiziale per sinistri relativi a controversie a seguito di danni cagionati dall'assicurato nell'espletamento delle proprie mansioni, conseguenti ad un fatto non doloso.

INIZIO E TERMINE DELLA GARANZIA

L'assicurazione vale per le richieste di risarcimento prestate per la prima volta dall'Assicurato nel corso del periodo di efficacia dell'Assicurazione a condizione che tali richieste siano conseguenti a comportamenti colposi posti in essere non oltre 2 anni prima dell'adesione del dipendente assicurato alla presente copertura e per le richieste effettuate entro 12 mesi dalla cessazione della stessa.

AUTORIZZAZIONE AL TRATTAMENTO DATI

Ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei miei dati personali ai sensi del D.Lgs. n. 196/2003, consento al loro trattamento nella misura necessaria per la sottoscrizione delle polizze. Consento anche che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale, siano comunicati alla società dal Sindacato FABI di delegato a tale scopo e da questa trattati nella misura necessaria all'adempimento degli obblighi previsti dalla legge, dai contratti o dalle convenzioni.

Luogo e data _____ Firma (leggibile) _____

Il presente modello (2 pagine) è da trasmettere - via fax - a BIVERBROKER S.r.l.
Via Carducci, 37 - 20123 Milano - ai numeri 02-86463845 / 86983835

OPZIONI DI ADESIONE

Opzione	RC Cassieri Massimale per sinistro e per periodo assicurato	RC Cassieri - Franchigie per sinistro			Coperture RCC+RCP Premio integrato	Coordinate bancarie dei conti correnti sui quali versare il premio (ATTENZIONE: conti diversi a seconda dell'opzione esercitata)
		1° sinistro	2° sinistro	3° sinistro e successivi		
"A"	€ 6.000,00	€ 80,00	€ 80,00	€ 155,00	€ 170,00	000000019003 - CIN Y
"B"	€ 10.000,00	€ 100,00	€ 200,00	€ 200,00	€ 195,00	000000019004 - CIN Z

F.A.B.I. / S.A.B.
(timbro e firma)

Cassiere / Assicurato
(firma)

Speciale Polizze



Polizza Responsabilità Civile Professionale DIPENDENTI SETTORE CREDITO E RISCOSSIONI

Impiegati, Quadri Direttivi e Dirigenti

Modulo di adesione

Il sottoscritto _____ Nato il _____
 Residente in _____ Prov. _____
 c.a.p. _____ Via/piazza _____ nr. _____
 C.F. _____ Recapito telefonico _____
 Dipendente del/della _____
 Sede di _____ Con la qualifica di _____
 Svolge funzioni di _____

con riferimento alla polizza assicurativa R.C. Professionale Bancari in convenzione nazionale FABI, chiede di poter sottoscrivere la seguente copertura assicurativa:

- Massimale: € 60.000,00 / 120.000,00 per sinistro / periodo assicurato
 Premio: € 74,00 per il periodo 1.10.2006 / 31.12.2007, oppure 1.1 / 31.12.07
- Massimale: € 100.000,00 / 200.000,00 per sinistro / periodo assicurato
 Premio: € 155,00 per il periodo 1.10.2006 / 31.12.2007, oppure 1.1 / 31.12.07
- Franchigia: 10%, con un minimo di € 150,00 per sinistro**

Allo scopo provvede a versare a mezzo bonifico bancario (trasmesso in copia unitamente alla presente) sul conto corrente n. **000000125501 (Y - 06090 - 01600)**, intestato **BIVERBROKER srl**, presso la **BIVERBANCA SpA - Fil. di Milano, Via Muratori (ang. Via Friuli)**

Decorrenza: _____

FIRMA PER ADESIONE (leggibile) _____ Data _____

AUTORIZZAZIONE AL TRATTAMENTO DATI

Ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei miei dati personali ai sensi del D.Lgs. n. 196/2003, consento al loro trattamento nella misura necessaria per la sottoscrizione delle polizze. Consento anche che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale, siano comunicati alla società dal Sindacato delegato a tale scopo e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento degli obblighi previsti dalla legge, dai contratti o dalle convenzioni.

Data _____ Firma (leggibile) _____

nota bene

Da trasmettere - via fax - a BIVERBROKER S.r.l. - Via Carducci, 37 - 20123 Milano - ai numeri 02-86463845 / 86983835

ALTRI MASSIMALI OPZIONABILI PER LA COPERTURA RESPONSABILITA' CIVILE PROFESSIONALE

Massimale per sinistro / Periodo assicurato	Premio per 12 mesi	Premio per 15 mesi
€ 20.000,00 / 60.000,00	€ 20,00	€ 25,00
€ 200.000,00 / 400.000,00	€ 140,00	€ 175,00
€ 350.000,00 / 500.000,00	€ 165,00	€ 206,25
€ 500.000,00 / 500.000,00	€ 190,00	€ 238,00

**RICHIEDETE I MODULI PER L'OPZIONE ALLE STRUTTURE
TERRITORIALI ED AZIENDALI DELLA FABI**

Buongustai nella vigna

Le foresterie di importanti aziende enologiche dalla Toscana, al Veneto, alla Sicilia aprono, in questo periodo, le loro stanze a intenditori, buongustai e semplici appassionati di vino e cucina. Eccone una selezione



di **Monica Brini**

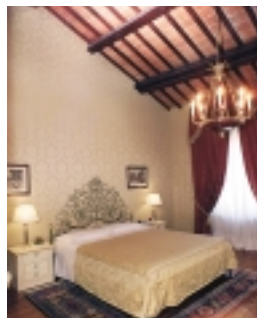
In autunno la campagna si anima, i colori sono intensi, l'aria è più fresca, tersa e il profumo del mosto è avvolgente, quasi inebriante. In cantina è gioia per tutti coloro che, con passione, hanno appena vissuto il momento della vendemmia e, anche, per chi decide solo per un giorno di fame parte. Molte aziende vitivinicole nel loro disegno di ristrutturazione, alla ricerca di una giusta rivalutazione del territorio, hanno, infatti, deciso d'investire nel turismo rurale ed enogastronomico. Case&Country ne presenta alcune dove poter alloggiare e assaporare la frenetica energia di queste importanti giornate.

«Ambiente, tradizione e qualità»: così si spiega la filosofia di vita di Gianni Zonin, presidente dell'omonima azienda che controlla 1.800 vigneti, compresa una tenuta in Virginia e 11 in sette regioni italiane. Tra queste, Castello d'Albola nei dintorni del

borgo medievale di Radda in Chianti: 850 ettari di terreno, oltre 150 a vigneto. All'interno della proprietà si trova il podere Crognole, un tempo casa colonica, circondato da ulivi e vigne, dove si può soggiornare. La casa, arredata con mobili antichi, soffitti in legno e pavimenti in cotto, si sviluppa su due piani e può ospitare fino a sei persone. Ci si rilassa in piscina e si gode della vista del borgo dalla terrazza panoramica. Stessa atmosfera rilassante si può ritrovare a poca distanza da qui, a Le Marangole, sempre nella tenuta della famiglia Zonin. La villa gode di una vista spettacolare su colli coltivati a vite, roseti e ulivi e offre ospitalità in quattro eleganti camere e nella stanza della torre. Ma

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 Editori





In questa e nella pagina precedente alcune delle tenute di cui si parla nell'articolo, riprodotto per gentile concessione di Case&Country, mensile di Class Editori. Qui accanto: villa Le Marangole, nella tenuta della famiglia Zonin, e sopra, i vigneti intorno al castello di Volpaia, della famiglia Antinori. In alto la facciata di villa Quaranta in Valpolicella, e la cantina dell'azienda Marchesi Alfieri tra Asti e Alba, in Piemonte. Sotto il titolo la Fattoria del Cerro, dove sorge il relais di Villa Grazianella. Sotto il podere Tignanella nell'agriturismo Fonte de' Medici, in Chianti

la vera sorpresa si ha a tavola: Annalisa è in grado di soddisfare qualsiasi esigenza culinaria, dalla pasta fatta a mano alla crema di tartufo, il tutto accompagnato dal Chianti Classico e Pinot Nero in chiarezza.

Sempre a Radda in Chianti si trova il comprensorio di Volpaia, un esempio di come un piccolo borgo sia generosamente e interamente coinvolto nell'attività rurale. Uno scorcio molto particolare del Chianti Classico, 45 ettari di vigneti che trovano esaltazione in un vino elegante di rara finezza, da assaporare persi nell'armonico dipinto che si può ammirare dalle terrazze delle case coloniche accuratamente restaurate.

Seicento anni di storia, classe, grandi vini e insuperabile ospitalità. Così il marchese Piero Antinori apre le porte del suo agriturismo Fonte de' Medici, dove geometrici vigneti danno vita a uno dei vini più famosi dell'azienda. La vista dagli appartamenti del Podere Tignanella ha un alone di magia quasi surreale. Immersa nel paesaggio perfettamente conservato del Valdarno, si scorge, nascosto dalla foschia del mattino, Il Borro, un piccolo villaggio toscano dove il tempo scorre scandito dal gorgogliare del ruscello che lo attraversa. Di proprietà della famiglia Ferragamo, offre una grande varietà di alloggi: la casa colonica tra i vigneti, gli appartamenti all'interno del borgo e la villa padronale. Grandi camini, arredi antichi, le piscine, i cavalli, le cantine e il privilegio di degustare tre grandi vini di Toscana nati dalla rinascita della casa vinicola.

Saiaagricola è invece l'impresa d'investimento nell'agricoltura del gruppo Fondiaria-Sai che è divenuta una realtà agricola di prestigio e di riferimento a livello nazionale. La Fattoria del Cerro, acquistata da Saiaagricola nel 1978, è stata una delle principali protagoniste della rinascita qualitativa del Vino Nobile di Montepulciano. Un'estensione di 600 ettari, di cui 170 di vigneti. Una



In alto a destra, il resort Capofaro Malvasia, immerso nei vitigni a Salina. Dalle camere arredate con funzionale semplicità si raggiunge a piedi il mare.

Qui sopra, in alto, una destinata a produrre il vin santo, al podere Crognole nei dintorni del borgo medioevale di Radda in Chianti

A destra, la foresteria Duca di Dolle, nella Marca Trevigiana, di proprietà della famiglia Bisol. L'ospitalità è offerta in diversi appartamenti



distesa che si può ammirare in tutta la sua imponenza dalle finestre di Villa Grazianella, che offre ospitalità in 11 camere dove tecnologia e tradizione s'incontrano e lasciano al cliente la piacevole sensazione di essere parte di quell'alchimia anche so-

lo per un attimo. «La passione si fa vino». Questo è il motto della famiglia Lungarotti che, dai primi anni 60, ha operato contribuendo alla notorietà del territorio di Torgiano. Oggi le due sorelle Chiara e Teresa Lungarotti dirigono l'azienda e con impegno e dedizione hanno fatto del marchio Lungarotti una garanzia di qualità. Vino, ma non solo: fa parte dell'azienda anche l'agriturismo Poggio alle Vigne, un casolare del XVII secolo situato in collina e circondato dai vigneti del Rubesco, il rosso di punta dell'azienda vinicola.

Nella Marca Trevigiana, tra le ripide colline da Valdobbiadene a Conegliano, si può degustare uno tra i più raffinati Prosecco, prodotto dalla famiglia Bisol, nome storico di una famiglia che ha conservato negli anni l'amore per una terra severa e feconda allo stesso tempo. Qui si può soggiornare nel verde intenso di 50 ettari di vigneto, nella Foresteria Duca di Dolle, antico eremo cistercense, in diverse tipologie di appartamenti dotati di tutti i comfort.

Non lontano, in Valpolicella, si trova l'azienda familiare Tommasi, viticoltori da quattro gene-

razioni, produttori, tra l'altro, di un celebre Amarone. Con la stessa filosofia con cui ritengono il perseguimento della qualità nei loro vini come dovere morale, i fratelli Tommasi hanno convertito in hotel Villa Quaranta. Complesso sorto nel 1639, ricco di storia e di ospiti illustri, ristrutturato nel rispetto dell'architettura originale ha ora 70 camere e un Centro di terapie biologico naturali, e un angolo di degustazione adeguato alla fierezza del territorio che lo circonda.

Tra Asti e Alba, in Piemonte, sorge invece il Castello Alfieri, luogo incantato in cui hanno soggiornato molti personaggi storici e, oggi, sede della storica cantina Marchesi Alfieri, la cui punta di diamante è la Barbera d'Asti. Vicino al castello, sono state recentemente restaurate due case che offrono ospitalità in camere arredate con eleganti mobili di famiglia.

L'amore per la vite e per il mare lega, invece, una grande famiglia di produttori, i Tasca D'Almerita, che a Salina (Capofaro Malvasia) offrono un panorama intenso nelle forme e nei colori, tra piccole case bianche e il verde dei vigneti a picco sul mare di un azzurro intenso.

Dove e come prenotare

Castello d'Albola e Le Marangole, Radda in Chianti (Si), tel. 0577/738019, info@chiantimania.com. Prezzi su richiesta. **Castello di Volpaia**, Radda in Chianti, tel. 0577/738066. Appartamento per due persone da 90 a 146 euro al giorno. **Fonte de' Medici**, Montefiridolfi (Fi), tel. 055/8244700. Suite per due persone con prima colazione da 150 a 190 euro al giorno. **Tenuta Il Borro**, San Giustino Valdarno (AR), tel. 055/977053. Appartamento per due persone da 170 a 230 euro al giorno. **Relais Villa Grazianella**, Acquaviva di Montepulciano (Si), tel. 0578/767722. Camera doppia con prima colazione da 100 a 120 al giorno. **Poggio alle Vigne**, Torgiano (Pg), tel. 075/9886676. Appartamento per 2 persone da 470 a 790 euro a settimana. **Foresteria Duca di Dolle**, S. Stefano di Valdobbiadene (Tv), tel. 0423/900138. Appartamento per 2 persone da 120 a 210 euro al giorno. **Villa Quaranta**, Ospedaletto di Pescantina (Vr), tel. 045/6767300. Camera doppia con prima colazione da 150 a 295 euro al giorno. **Marchesi Alfieri**, San Martino Alfieri (At), tel. 0141/976015. Camera doppia con prima colazione 90 euro al giorno. **Capofaro**, Salina (Pa), tel. 090/9844330. Camera doppia con prima colazione da 190 a 420 euro al giorno.

La società dei nonni

Tra una ventina di anni, i giovani diventeranno sempre più rari, fino ad essere poco più del 12% e, nello stesso periodo, gli ultra sessantacinquenni si spingeranno verso il 30%. Scenari e proposte sui riflessi pensionistici

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

Sono uscite anche quest'anno, come sempre, le proiezioni demografiche dell'Istat ed anche quest'anno, come sempre, queste previsioni ci raccontano che ci avviamo verso una società di anziani, dove la lieve ripresa delle nascite - se ci sarà - sarà tutta dovuta ai figli degli immigrati. Tolto questo particolare, il quadro generale è di una società decisamente con un alto livello di benessere: la vita media cresce costantemente anche per gli uomini, anche se non riusciamo ancora a scalfire i cinque anni di vantaggio che hanno le donne nei nostri confronti e ci chiediamo sempre come faranno senza di noi per tanto tempo. Certamente, questo è un dato che si è sempre legato al progressivo miglioramento da un lato degli stili di vita e di alimentazione, e dall'altro del sistema sociosanitario, e le previsioni potrebbero anche cambiare notevolmente, se una di queste due variabili invertisse la sua marcia positiva. Ad esempio, gli stili di vita e di alimentazione potrebbero

mutare pesantemente per quelle fasce di popolazione che subissero un crollo del loro potere d'acquisto, oppure vi potrebbero essere effetti imprevedibili dell'inquinamento atmosferico o dell'uso di particolari tecniche nella coltivazione e nell'allevamento, tali da favorire,



anziché ridurre, la predisposizione a malattie anche gravi. Oppure il sistema sociosanitario, faticosamente costruito in questi ultimi decenni, potrebbe diventare troppo dispendioso per poter essere sorretto dallo Stato, ed un'eventuale, più sviluppata, sanità privata potrebbe non essere in grado di offrire la messe di cure, a basso prezzo ed elevata qualità, che il sistema sanitario statale è in grado di offrire, con un conseguente peggioramento delle aspettative di vita, soprattutto in età avanzata. Quindi, come sempre, le proiezioni sono figlie della modernità: vedono un futuro legato al concetto di progresso in

cui, come minimo, le cose resteranno così come sono ora, o si svilupperanno linearmente a partire dallo stato attuale. Questo è, naturalmente, tipico delle questioni demografiche, che mettono tra parentesi l'eventuale sviluppo o involuzione delle variabili sociali ed economiche che sostengono e contornano i trend demografici: basta dare uno sguardo ad altri tipi di previsioni, che insistono mag-

giormente sui temi ecologici o anche soltanto economici, perché il quadro diventi un pochino meno vellutato.

Questo per la vita media, ma per quanto riguarda l'invecchiamento della popolazione, invece, si tratta di un trend ormai già scritto nella struttura demografica della popolazione attuale, quindi forse leggermente correggibile ma assolutamente inevitabile. Sempre per fare l'avvocato del diavolo, ci si potrebbe chiedere se tutti questi anziani, che per di più vivranno fino a 85-90 anni, avranno poi una



pensione e gli permetta di vivere una vita dignitosa, visto che nel nostro sistema previdenziale non c'è un piccolo salvadanaio per ognuno di noi, che viene riempito nel corso della nostra vita lavorativa e rotto al momento in cui andiamo in pensione, per farci godere i meriti dei nostri lavori. Le pensioni vengono pagate con i contributi dei lavoratori, quindi il meccanismo si muove in contemporanea e non in proiezione verso il futuro: i contributi dei lavoratori di oggi servono a pagare le pensioni ai pensionati di oggi. Ai pensionati di domani (che sono i lavoratori di oggi), dovranno pensare i lavoratori di domani, perciò se domani ci saranno più pensionati che lavoratori, può darsi che si presenti qualche piccolo problema da risolvere. In più, come abbiamo spesso notato, si tratterà di pensionati tutt'altro che disposti a mettersi da parte o a diminuire i propri standard di vita, ed inoltre abituati a far sentire la propria voce nei confronti del governo e della



società, per cui può darsi che si assisterà a belle ed interessanti forme di protesta sociale, da un lato dei giovani per le difficoltà ad entrare nel mercato del lavoro, probabilmente accompagnati dai problemi degli immigrati di seconda e terza generazione, e dall'altro dei nonni che difendono il loro stile di vita, quello cui sono stati abituati durante gli anni dello Stato del benessere e della società dei consumi.

E non so se la previdenza integrativa potrà essere una risposta efficace nel lungo periodo, considerando anche le prove non proprio belle che il capitale finanziario ha dato di sé in questi ultimi decenni. In ogni caso, i giovani che protesteranno potranno, comunque, contare su una società decisamente più permissiva e disponibile al perdono, una società che ragiona con la mentalità più del nonno che del genitore, portata quindi ad avere col giovane una relazione emotiva ed appagante, in cui si cerca soprattutto la reciproca accettazione e la complicità, molto diversa da quella del genitore, soprattutto se si fa il genitore nella giusta fascia d'età, orientata maggiormente all'autorità ed all'educazione, con imposizione di regole e divieti.

Sotto questo aspetto, mi ha sempre colpito moltissimo l'enorme diversità di stile comportamentale e di problemi adolescenziali, presentati dai figli dei miei amici a seconda che questi figli fossero stati generati nella fascia d'età biologicamente legata alla genitorialità o nella fascia d'età tradizionalmente, oltre che biologicamente, legata ai ruoli del nonno o dello zio. Ad esempio, l'energia necessaria per esercitare un controllo ed un'influenza educativa forte su dei bambini è talmente tanta che soltanto l'età giovanile può offrirla, mentre nell'età più matura si è più portati al compromesso o a far finta di niente, sperando che qualcun altro si occupi del problema. Del resto, i giovani diventeranno sempre più rari, fino ad essere poco più del 12% tra una ventina di anni e, nello stesso periodo, gli ultra sessantacinquenni si spingeranno verso il 30%, per cui possiamo immaginare che, se da un lato ogni giovane lavoratore avrà vari nonni e zii pensionati da mantenere, avrà anche diversi nonni e zii che potranno sostenerlo ed aiutarlo nella vita e nell'inserimento occupazionale, come già accade oggi. Quindi, ogni giovane avrà sicuramente accanto due genitori, forse avanti negli anni, uno stuolo di zii e di nonni, di cui una parte non irrilevante single, disposti a sostenerlo, comprenderlo e scusarlo, malati di giovanilismo, pensionati di lungo corso. Se lavorerà, buona parte del suo reddito dovrà essere girata alle generazioni passate, ma molto probabilmente queste gliene ritorneranno una parte cospicua, vista la scarsità di giovani all'interno, soprattutto, delle parentele del ceto medio, dove gli zii senza figli o i nonni - e magari i bisnonni - non mancheranno. A questo punto, tanto varrebbe spingere l'età pensionabile sui settant'anni, richiamare al lavoro chi si è pensionato prima e dare ai giovani un salario sia che lavorino sia che non lavorino, magari calcolato sul numero di parenti al lavoro. Del resto, non si è sempre detto che la pensione bisognerebbe averla quando si ha l'età per goderla appieno?

Segnalibro di Luca Riciputi

L'impresa agrituristica

Cinzia De Stefanis - "L'IMPRESA AGRITURISTICA"
Finanze & Lavoro Editore - Napoli 2005, pagg.192, € 18.00

"In Italia le campagne - osservava un autore romano - vanno ammirate come le pinacoteche". L'osservazione resta tuttora attuale e valida, in quanto sottolinea l'innequivocabile componente culturale e turistica dell'attività agricola che, oggi sempre di più, risulta particolarmente conosciuta ed apprezzata da un numero crescente di persone. Una volta uscita dalla fase, gradevole ed empirica, della "ospitalità rurale", l'attività agrituristica acquisisce una connotazione sempre più autonoma e definita, anche sul piano più



propriamente imprenditoriale, caratterizzandosi non solo per offerta d'ospitalità e ristorazione "tipica", ma anche attraverso suggestioni e proposte a contenuto culturale e sportivo. Cogliendo la complessità del fenomeno, favorito da una nuova sensibilità e dal generale ripensamento in ordine alla fruibilità di nuovi stili di vita, generalmente più equilibrati e consapevoli, anche la Comunità Europea si è fatta promotrice di specifici programmi di sviluppo rurale (es. Programmi Leader II), coniugando le esigenze economiche a quelle di salvaguardia degli equilibri territoriali. Si

mira, altresì, a rivitalizzare le aree interessate, anche attraverso il rafforzamento delle potenzialità di marketing agroalimentare, che possono trovare il loro canale spontaneo attraverso le nuove imprese agricole. A fronte della vitalità crescente di un fenomeno che interessa tutto il territorio nazionale e che vede il coinvolgimento di molti giovani (con una più che discreta presenza di donne imprenditrici), si è provveduto - in armonia con gli indirizzi comunitari cui sopra si accennava - alla definizione di un quadro normativo di riferimento, a livello nazionale con la legge n. 96 del 20 febbraio 2006, mentre le regioni per parte loro si sono dedicate alla promulgazione di una vasta (e talora farraginoso) normativa complementare. Il volume, opera dell'avvocato De Stefanis, nota pubblicista nelle tematiche legali-societarie, offre in dimensioni contenute l'intero quadro normativo di riferimento per la materia, analizzando e segnalando opportunamente che cosa si deve fare concretamente al fine di costituire un'impresa agrituristica.

Segnalibro di Luca Riciputi

Guida al diritto dell'arbitrato

Andrea Sirotti Gaudenzi - GUIDA AL DIRITTO DELL'ARBITRATO
Edizioni GUIDA AL DIRITTO - Il Sole24ORE - Milano 2006, pagg. 491, € 45,00

Nell'ambito della collana "I libri di guida al diritto", che affianca il noto settimanale di documentazione giuridica, appare l'ultima fatica di un brillante e sempre più affermato professionista, che svolge attività di docenza e di ricerca presso l'Ateneo di Padova, membro della CEA, *Cour Européenne d'Arbitrage*, e di AIPPI, Associazione Italiana per la Protezione della Proprietà Intellettuale, con al suo attivo la pubblicazione di numerosi testi. Il fascino del tema "arbitrato" ed il consenso che esso riscuote tra le classi imprenditoriali, i giuristi d'impresa ed anche (seppur in misura inferiore) da parte del *quivis de populo*, sono la cartina di tornasole del disagio e dello sconcerto derivante dal contatto con la giustizia alta e togata, nelle sue varie forme ed ambiti settoriali, in quanto l'azione giudiziaria in senso proprio, vuoi per i costi che per i tempi, sempre di più assomiglia "...a quella macchina dove l'utente entra in qualità di maiale per fuoriuscire in forma di salsiccia" (Ambrose Bierce, *Dizionario del diavolo*). Ora, la data del 1° marzo 2006 è un *milestone* per il nostro regime processuale, in



quanto a far tempo da essa entrano in vigore modifiche sostanziali (D.Lgs. 2 febbraio 2006, n. 40) dell'assetto del rito civile, con specifico interesse per quanto attiene al tema dell'arbitrato, che ne esce rivisitato, integrato e valorizzato, anche se da qui a poter sostenere che esso rappresenti le *substitut de la justice officialisée* ce ne corre! Sirotti Gaudenzi, autore rimarchevole per stile oltre che per contenuti, dotato di puntualità espositiva, fedele ad un taglio pratico che non lascia spazi ai vuoti complacimenti di retorica, analizza i portati della riforma con opportune suggestioni esegetiche. Contestualizzata sull'inquadramento giurprocessuale, l'analisi degli strumenti "arbitrato" e "conciliazione" si muove con sapienza comparatistica dall'ambito societario a quello giuslavoristico, con riferimento al settore dei pubblici contratti e lavori, per toccare gli ambiti di Internet e del diritto sportivo. Un'ampia documentazione normativa regolamentare, un corredo di giurisprudenza attuale, modelli pratici ed ampia selezione bibliografica chiudono un volume di certo spessore scientifico.

Le immagini della fantasia

In mostra dal 21 ottobre fiabe, leggende e racconti d'Africa

di Arturo

Il 21 ottobre prossimo si apre la ventiquattresima edizione de "Le immagini della Fantasia", una rassegna internazionale dedicata ai linguaggi dell'illustrazione. 40 artisti provenienti da 20 paesi, con oltre 300 opere originali, propongono ai visitatori un viaggio fantastico attraverso le fiabe, le leggende ed i racconti d'ogni paese narrati con le parole dell'arte, per conoscere e valorizzare ciò che viene prodotto ogni anno in questo campo a livello internazionale.

Proprio per proporre le nuove tendenze e gli orientamenti più originali dell'illustrazione contemporanea ad un pubblico sempre più ampio, oltre che nelle tradizionali sedi espositive di Sarmeada e Treviso, a partire dal 1991 la mostra è stata presentata in moltissime altre città europee. Sin dalle prime edizioni, una serie di attività didattiche parallele all'esposizione, mirano a promuovere l'importanza culturale e la valenza pedagogica del libro illustrato.

Molteplici sono i percorsi proponibili e adattabili alle età e agli interessi dei giovani fruitori. Il percorso didattico intro-

duce i visitatori nel mondo del libro, dal lavoro dell'illustratore al discorso sui linguaggi dell'arte, confrontando le varie tecniche pittoriche e scoprendo i segreti del-



le immagini. L'esposizione comprende inoltre due sezioni speciali: l'una dedicata ad un ospite d'onore, l'altra dedicata al tema "Le voci dei tamtam, storie dall'Africa".

- ① Junakovic Svetlan
- ② Pia Valentinis
- ③ Dusan Kallay



LE IMMAGINI DELLA FANTASIA

XXIV Mostra internazionale dell'illustrazione per l'infanzia. Le fiabe dell'Africa nera.

Sarmeada, Municipio - 21 ottobre - 17 dicembre 2006.

Orario: feriali 9.00-13.00; 14.00-16.00; 20.00-21.30; festivi e prefestivi 10.00-12.30; 14.30-21.30. Visite guidate tel. 0438/959582

Museo Zavrel - sopra Unicredit Banca: sabato, domenica e festivi 10.00-12.30 e 14.30-19.00.

Per informazioni: tel.+39-0438-959582

info@sarmedemostra.it; www.sarmedemostra.it

Goya e la tradizione italiana

La retrospettiva da non perdere è a Parma fino al 3 dicembre

di Arturo

Nel 1771, il pittore aragonese Francisco de Goya y Lucientes (1746 - 1828) partecipò al celebre concorso di pittura dell'Accademia di Parma. Si classificò secondo, dietro un certo Paolo Borroni, preferitogli da una giuria che pure godeva di un eccellente prestigio e che già in precedenza si era dimostrata aperta al nuovo. Fino al 3 dicembre 2006, a Mamiano di Traversetolo, ai piedi delle colline parmensi, sarà possibile osservare e comparare nuovamente le due opere di Borroni e di Goya che giunsero al primo e secondo posto di quel concorso, rispettivamente Il genio della guerra guida Annibale attraverso le Alpi e Annibale vincitore, che rimira per

to compreso, documenta e analizza le circostanze che legano Goya all'Italia e in particolare a Parma. Qui non solo Goya ottenne il suo primo, anche se parziale, riconoscimento pubblico, ma da questa corte venne Maria Luisa, moglie del principe ereditario di Spagna, destinata a pesare non poco sulle scelte artistiche di quel Paese. La mostra si articola in quattro sezioni. La prima si sofferma sul rapporto tra Goya e Parma e, in particolare, sul prestigio del concorso dell'Accademia parmense. Il fulcro dell'esposizione è rappresentato dalle due sezioni centrali, che mettono a confronto la tradizione italiana del ritratto con l'interpretazione che dello stesso tema offre Francisco Goya che pure da questa tradizione risultò non poco influenzato. Infatti, la pittura barocca e



la prima volta dalle Alpi l'Italia. Sono queste, infatti, le opere che aprono la grande mostra intitolata "GOYA e la tradizione italiana", proposta dalla Fondazione Magnani Rocca, dove si conserva il capolavoro La famiglia dell'Infante don Luis, opera chiave della ritrattistica di Goya.

L'esposizione, che vuole anche essere un risarcimento postumo a un genio venticinquenne, allora non del tut-

classicistica italiana, soprattutto di area veneta e napoletana, esercitò una notevole influenza sulle sue opere, sia in seguito al viaggio in Italia, sia per la conoscenza di artisti italiani che lavorarono per la corte madrilenica, come Giambattista Tiepolo e il figlio Gian Domenico e il napoletano Corrado Giaquinto. È la terza sezione, interamente riservata a "La ritrattistica di Goya", che mostra la "risposta" di Goya a questi modelli. Qui, insieme a La famiglia dell'infante don Luis, si ammirano veri capolavori, concessi dal Prado di Madrid e da altre raccolte spagnole, dalla National Gallery di Washington, da Palazzo Barberini di Roma, dagli Uffizi di Firenze, dalla Galleria Nazionale di Parma: La famiglia dei duchi di Osuna, La Marchesa di Pontejos, Maria Teresa di Borbone e Vallabriga contessa di Chinchón, La regina Maria Luisa. Sono ca-



- ① Francisco Goya: La famiglia dell'infante don Luis, 1783-1784
- ② Francisco Goya: Annibale che scorge le terre italiane per la prima volta, 1771
- ③ Francisco Goya: Maria Teresa di Borbone contessa di Chinchon, 1783
- ④ Francisco Goya: La marchesa di Pontejos, 1786 c
- ⑤ Francisco Goya: La famiglia dell'infante don Luis di Borbone, 1783-84 (particolare)

dicata alla grafica, che propone il confronto dei lavori di Giambattista e Gian Domenico Tiepolo e di altri disegnatore italiani coi celebri Caprichos di Goya, presentati qui integralmente: a documentare l'enorme salto in avanti nel tempo e nella stessa concezione del racconto pittorico segnato da Goya, da un'epoca che stava tramontando al sorgere di un mondo nuovo.

polavori che dimostrano come Goya, pur nella fissità della posa richiesta dall'ufficialità dei ritratti, sappia inserire livelli persino inquietanti di penetrazione psicologica dei personaggi. Chiude la mostra una sezione de-

L'INDIRIZZO DELLA MOSTRA

Fondazione Magnani Rocca

via Fondazione Magnani Rocca 4, Parma - Mamiano di Traversetolo.

Dal 9 settembre al 3 dicembre 2006, orario continuato 10-18; Lunedì chiuso.

Ingresso € 8,00

Catalogo edito da Silvana Editoriale.

Per informazioni e prenotazioni gruppi:

Tel. 0521 848327 / 848148 Fax 0521 848337

info@magnanirocca.it

www.magnanirocca.it.

