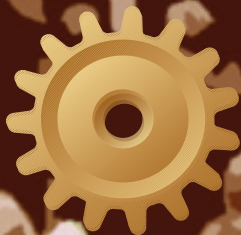


ORGANO  
DELLA FEDERAZIONE  
AUTONOMA LAVORATORI  
DEL CREDITO E  
DEL RISPARMIO ITALIANI

**PB**

mensile anno XVII  
"Poste Italiane SPA  
Spedizione in abb. postale D.L. 353/03  
(convertito in L. 27/2/04 n. 46)  
Art. 1, comma 2, DCB Roma"  
**n. 4 aprile 2005**



 **FALCRI**

**l'ultimo abbraccio**

**bolkestein/frankestein**

**convegno falcri verona**

**DIRETTORE RESPONSABILE**  
Bianca Desideri

**COMITATO DI DIREZIONE**  
Salvatore Adinolfi  
Mariangela Comotti  
Roberto Ferrari  
Giuseppe Frignati  
Maria Francesca Furfaro  
Michele Inturri  
Aleardo Pelacchi

**HANNO COLLABORATO****A QUESTO NUMERO**

Salvatore Adinolfi  
Federico Cantarini  
Falcri Verona  
Ferri  
Joseph Fremder  
Donella Gambassi  
Fabrizio Gosti  
Manlio Lo Presti  
Oscar Margaira  
Valeria Salvatore



Questo periodico è associato alla  
Unione Stampa Periodica Italiana

Autorizzazione del Tribunale di Roma  
n. 17196 del 30-3-1978  
Iscrizione al ROC n. 11110

Redazione: Roma, Viale Liegi, 48/b  
Tel. 06.8416336-334-328-276  
Fax 06.8416343  
e-mail: bancario@falcri.it

Progetto grafico e copertina:  
Carlo Grechi

Impaginazione e stampa:  
Edizioni Grafiche Manfredi snc  
Via G. Mazzoni, 39/a 00166 - Roma  
Tel. 06.6243159 - Fax 06.6140499

Finito di stampare nell'aprile 2005

Per le fotografie di cui nonostante le ricerche non sia  
stato possibile rintracciare gli aventi diritto la FAL-  
CRI si dichiara disponibile ad adempiere ai propri  
doveri. Gli articoli firmati impegnano solo gli auto-  
ri e ne rappresentano il pensiero personale. Tutti i  
diritti sono riservati. I testi non possono essere ripro-  
dotti senza autorizzazione.

# SOMMARIO

n. 4

aprile **2005**

<b>EDITORIALE</b>	<b>3</b>
Efficacia di un contratto <i>di Maria Francesca Furfaro</i>	
L'ultimo abbraccio Papa Wojtyla per sempre nel cuore <i>di Bianca Desideri</i>	<b>5</b>
Etica, responsabilità dei banchieri e lavoro dei bancari <i>di Oscar Margaira</i>	<b>6</b>
Bolkestein/Frankestein Una direttiva neoliberista contro chi lavora <i>di Joseph Fremder</i>	<b>8</b>
Banche: rapporto tra potere disciplinare, diritti individuali e tutela della professionalità <i>a cura della Falcri Verona</i>	<b>10</b>
FalcriDonna Legge 53/2000: quello che le aziende non sanno... <i>di Donella Gambassi</i>	<b>12</b>
Sindacato europeo e l'incontro a Roma <i>a cura di Manlio Lo Presti</i>	<b>13</b>
Quadri direttivi: la riforma del mercato del lavoro <i>di Federico Cantarini</i>	<b>14</b>
<b>LEGGI E LAVORO</b>	<b>16</b>
Pignorabilità dello stipendio del lavoratore <i>a cura di Valeria Salvatore</i>	
<b>PREVIDENZA &amp; ASSISTENZA</b>	<b>17</b>
Rivista la totalizzazione dei periodi assicurativi <i>a cura di Fabrizio Gosti</i>	
<b>LO SPAZIO DI FERRI</b>	<b>18</b>
In attesa di svegliarsi	
<b>SCAFFALE &amp; WEB</b>	<b>19</b>
<i>a cura di Manlio Lo Presti</i>	
<b>FRANCOBOLLI CHE PASSIONE!</b>	<b>19</b>
<i>di Salvatore Adinolfi</i>	

## *Editoriale* **EFFICACIA DI UN CONTRATTO**



*Francesca Furfaro*

L'attività economica, sociale e politica, come quella sindacale, è caratterizzata, nel momento storico che stiamo vivendo, da una oggettiva complessità dovuta sia alla eterogeneità dei temi in discussione e sia ai rapidi mutamenti che condizionano e modificano in tempi brevi il contesto in cui ci si trova ad operare.

Nel settore del credito, in particolare, la chiusura del CCNL si colloca sullo sfondo di uno scenario politico sempre più confuso e instabile che contrappone politiche di liberismo incontrollabile a logiche di sviluppo equilibrato e sostenibile che guardi con attenzione ad uno stato sociale più forte ed in sintonia con i reali bisogni del Paese.

Nonostante l'incertezza dell'attuale clima politico e le non poche previsioni negative, i lavoratori bancari hanno chiuso il loro contratto nazionale con contenuti apprezzabili sul piano della tutela della dignità del lavoro, degli adeguamenti salariali e dei significativi miglioramenti di norme troppo spesso eluse dalle aziende.

Un contratto che ha registrato nel momento della sua illustrazione nelle assemblee una partecipazione superiore ai 100.000 lavoratori, con circa 90.000 votanti, dei quali l'84,6% a favore, il 9,2% contrari e il 6,2% di astenuti.

La stragrande maggioranza delle lavoratrici e dei lavoratori ha espresso pieno consenso ad un compendio contrattuale che tutela il reddito, la professionalità e i diritti della categoria. Il grosso impegno profuso dal Sindacato si è concentrato tutto sul ridisegno delle regole del CCNL per renderlo più esigibile e più rispondente alle reali esigenze del settore. Un compito tutt'altro che facile se costretti a realizzarlo in un contesto economico e sociale in cui trionfano tesi che reclamano la necessità del contenimento dei costi, di ulteriori flessibilità normative, di processi di ristrutturazioni e di concentrazioni con conseguenti riduzioni occupazionali.

Le risposte contenute nel nuovo contratto risultano senza dubbio coerenti con una situazione di settore decisamente complessa che vede il lavoratore bancario oppresso da realtà organizzative in continuo mutamento, da richieste aziendali di repentini cambiamenti di ruolo professionale – il più delle volte senza un'adeguata formazione – da mobilità territoriale e, per di più, con incerte prospettive per il futuro in una realtà in cui i piani di riassetto aziendale mutano in continuazione.

La stagione del rinnovo è stata lunga e complessa. L'andamento non positivo dell'economia ha contribuito a rendere sempre più difficile la definizione dell'intesa contrattuale ma i risultati ottenuti hanno consentito di definire strumenti normativi più stringenti e di rafforzare la capacità di intervento degli organismi sindacali aziendali.

Non va dimenticato come la frequenza con la quale in questi ultimi anni le aziende hanno violato le norme contrattuali in modo spregiudicato e sistematico abbia prodotto continuo disorientamento tra i lavoratori e oggettive difficoltà di governo da parte del sindacato.

Anche sulla base di queste considerazioni si è ritenuto indispensabile innovare, integrare e rafforzare numerose norme e procedure contrattuali al fine di scongiurare il rischio di smarrire il senso del ruolo sindacale in un contesto di confusione generalizzata prodotto dalla febbrile rincorsa all'efficiamento aziendale e che caratterizza tutte le fasi di modifiche strutturali, funzionali e organizzative delle aziende.

Spetta al Sindacato, attraverso l'attivazione di adeguati strumenti contrattuali, l'attento e vigile compito di intervento per l'immediato ripristino delle norme violate e per un'effettiva e costruttiva attuazione delle molteplici previsioni normative e delle opportunità offerte dai contratti nazionali e aziendali.



## L'ULTIMO ABBRACCIO PAPA WOJTYLA PER SEMPRE NEL CUORE *di Bianca Desideri*

**S**abato 2 aprile ore 21.37: la notizia si diffonde in ogni angolo del pianeta. Il cammino terreno di Papa Giovanni Paolo II, il Papa Grande, come lo hanno ribattezzato immediatamente tutti, senza distinzione di religione, razza o credo politico, si è concluso. Davanti ai nostri occhi scorrono le immagini del suo lungo pontificato costellato di tanti incontri con la gente e con i potenti della Terra, di tante preghiere e suppliche per la pace, di tante giornate con i giovani, con i suoi Papaboy, di tanta sofferenza vista e vissuta in prima persona, un lungo calvario da quel tragico attentato il 13 maggio 1981 in piazza San Pietro alla sua malattia. Come non ricordare i due incontri con il Pontefice ai quali ha partecipato la Falcri nel 2001 e nel 2002, come non ricordare il Papa operaio tanto vicino ai lavoratori ed ai loro problemi perché lavoratore in prima persona, da sempre al fianco degli umili e delle famiglie, per i quali ha chiesto incessantemente il rispetto della dignità umana che si sostanzia in modo rilevante con il rispetto per chi svolge la propria attività lavorativa. Non avremmo mai voluto aprire il nostro giornale con questa notizia così dolorosa ed alla quale, nostro malgrado, eravamo quasi già preparati, da mesi ma che speravamo di non dover ascoltare così presto e che lascia tutti, cattolici e non, orfani. La chiesa di Roma ha perso il suo Pastore, il mondo ha perso l'Uomo che ha saputo parlare alle genti, che ha saputo creare e portare avanti la cultura del dialogo, interreligioso e interculturale, che ha saputo chiedere perdono al mondo per i momenti bui della Chiesa. Traccia evidente di quanto è riuscito a lasciare come messaggio è la partecipazione del mondo intero prima all'agonia e poi alla morte di un Uomo che ha dedicato la Sua esistenza agli altri, alla lotta per la libertà e la pace, per il rispetto e il dialogo, è il tributo che i fedeli e la gente in questi giorni hanno reso e stanno ancora rendendo al Pontefice con il lunghissimo ed estenuante "cammino" per vedere per

l'ultima volta il Papa venuto da lontano nel 1978 e per assistere ai suoi funerali. Abbiamo perso il punto di riferimento cui guardare e rivolgerci con speranza in un mondo dove globalizzazione e profitto sono le parole dominanti a discapito dei grandi e veri valori dell'esistenza umana. Dolore e cordoglio per la scomparsa del Pontefice e rispetto per la Sua figura sono stati espressi da tutti i governanti della Terra e capi delle confessioni religiose, 200 delegazioni a dare l'ultimo saluto a Papa Wojtyla. Il Papa amante del teatro, della poesia e della comunicazione, il Papa del dialogo, della riconciliazione, il Papa mediatico, con il Suo esempio di sofferenza terrena e di eccezionale volontà e voglia di vivere per continuare l'impegno che aveva preso il 16 ottobre del 1978, ha lasciato a tutti noi un grande testamento dove pace, attenzione per i giovani e gli anziani, tolleranza, dialogo sono valori imprescindibili per la sopravvivenza e la crescita dell'essere umano. Le immagini delle lunghe, interminabili code per dare l'ultimo saluto alla salma del Santo Padre sono testimonianza inequivocabile di quanto abbia fatto e della forza della Sua opera nel corso di questi quasi ventisette anni di pontificato. Un Papa venuto da lontano, dalla lontana Polonia, che ha posto il pontificato sotto la protezione della Madonna ("Totus Tuus ego sum") rivalutando il ruolo fondamentale della donna e della madre, il Papa che tanto ha amato la Sua patria ma altrettanto ha amato e rispettato ogni luogo in cui ha portato la parola di Cristo, omaggiato da una folla continua ed instancabile di fedeli che provengono da tutte le parti del mondo ma anche dai grandi della Terra che non possono non inginocchiarsi al cospetto del Suo corpo ormai privo di vita. Un ultimo saluto, quello di venerdì 8 aprile, che sicuramente non sarà l'ultimo. Un lungo interminabile abbraccio della folla al Grande Papa. La testimonianza di questo straordinario Pontefice è in noi e ci guiderà nel cammino verso il futuro. ■



## ETICA, RESPONSABILITÀ DEI BANCHIERI E LAVORO DEI BANCARI di Oscar Margaira

**Per un sindacato moderno analizzare attentamente la tenuta del mondo del lavoro bancario è certamente alla base di una produttiva azione di sviluppo contrattuale e soprattutto di monitoraggio costante sulle condizioni di lavoro dei bancari**

**O**ggi per una banca avere a disposizione motivate schiere di bravi venditori, ottimi impiegati, diligenti quadri, può non essere più sufficiente per poter garantire i flussi di attività ed operatività economici e redditizi. Il miglioramento della motivazione del personale oltretutto deriva sempre più dall'etica dei prodotti e dalla fiducia dei clienti sui prodotti proposti.

Che si tratti piuttosto di "vendere" titoli che mutui è ininfluente, il cliente è sacro, il prodotto deve consentire margini di sicurezza e trasparenza oggettivi. Il dipendente bancario è sostanzialmente un tramite tra un prodotto ed un bisogno del suo cliente. Solo se il prodotto soddisferà il bisogno si riuscirà a fidelizzare il cliente mantenendo perlomeno costante l'attività, la redditività aziendale. Tutto ciò dovrebbe influire favorevolmente sulla stabilità dei posti di lavoro e sulle sue condizioni.

A questo punto occorrerebbe però farsi due domande:

- Il sistema bancario odierno, concorrenziale e globalizzato, permette ancora di evitare il "mordi e fuggi" (leggi Bond speculativi) talvolta ricercati proprio dai clienti speculatori?
- Le banche italiane e mondiali hanno ancora come principale obiettivo l'intermediazione?

Alla prima domanda potremmo rispondere genericamente che con maggiore trasparenza ed etica il problema potrebbe essere quasi sempre superato anche se non risolto definitivamente. Chiaramente tra il dire ed il fare...

Per rispondere alla seconda domanda occorrerebbe invece un'analisi molto più approfondita.

Qui non si tratta solo di prodotti, o di "leggere i bilanci" e di ottenerli il più rispondenti possibile alla realtà. In questo caso si tratta di regole, che, cambiando, possono cambiare il mercato. E per sopravvivere chiunque, anche le Banche, devono adeguarsi.

Il sistema economico italiano sta subendo

una enorme trasformazione. Come si era passati da un'economia agricola ad una industriale, e poi ad una orientata al terziario, oggi probabilmente stiamo avviandoci ad una fase che supera il terziario e viaggia verso il "finanziario". Quando un piccolo o medio industriale "smette" o "dismette", quando le grandi aziende portano le loro attività all'estero, quando la produzione di alimenti e beni di consumo può essere "spostata" a piacimento tra i diversi continenti a discrezione di grandi gruppi economici, senza che i singoli Stati possano influire sulle decisioni, si evidenziano due effetti principali: da un lato l'aiuto di Stato, per vincolare le imprese, dall'altro il passaggio vorticoso e ininterrotto di quote aziendali di quelle che ormai vengono comunemente definite "multinazionali". Il mercato non è una "mamma protettiva" il più forte prevale, detta le condizioni, i fallimenti degli uni equivalgono talvolta agli affari degli altri (vedi Argentina). Contrattare, in questa situazione, le condizioni di lavoro evidentemente diventa più difficile.

C'è un ulteriore pericolo all'orizzonte. Che le Banche provino a trasformare le loro retribuite ma declinanti attività di intermediazione e servizi in operazioni garantite, dove almeno all'inizio non si rischia proprio nulla. Nel nostro Paese oggi le banche hanno almeno due occasioni per fare ciò. La prima è quella della vendita dei beni immobiliari pubblici realizzata dallo Stato per "fare cassa", la cosiddetta "cartolarizzazione". In questo caso, infatti, le banche potrebbero acquisire i suddetti beni a metà del loro prezzo di mercato reale se nell'asta preliminare i beni non fossero venduti. I beni messi all'asta sono una quantità enorme, case pubbliche, caserme, alloggi degli enti pubblici, ecc., difficile che vengano venduti tutti ai privati. C'è il rischio che le banche si occupino anche direttamente di immobili? Vedremo.

La seconda possibilità è quella di partecipare come "privati" al finanziamento (in Project Finance) delle cosiddette "Grandi Opere". In questo caso, infatti, contro la corresponsione di un interesse fisso e predeterminato, garantito dallo Stato si finanzierebbero le società pubbliche TAV, Ponte di Messina, RFI, ecc., società di diritto pubblico, ma che realizzerebbero queste grandi opere come dei privati, tramite General Contractors (che sono invece società di diritto privato come Fiat, Eni, Iri, ecc. o loro consociate, anche subappaltando i lavori).

Cosa c'è di strano? A prima vista nulla. Il dubbio viene solo quando si analizza la Delibera n. 5/2004/G del 21 gennaio 2004 della CORTE DEI CONTI, organo contabile dello Stato, in cui si può leggere: "Lo Stato a



*partire dal 2009 interverrà con somme considerevoli per integrare l'onere per il servizio del debito nei confronti di Infrastrutture SPA (ISPA)”. Per chi non lo sapesse ISPA non è niente altro che il braccio finanziario delle Grandi Opere: TAV, MOSE, Ponte sullo Stretto che siano.*

In altre parole dal 2009 gli interessi pagati alle banche dallo Stato, cioè da noi, sul capitale utilizzato per realizzare opere grandiose (probabilmente in quel momento non ancora utilizzabili) cominceranno ad essere così ingenti da richiedere da parte dello Stato nuove e più serie imposte a carico dei cittadini per essere pagati.

Imposte che pagheranno anche i bancari. Alla fine i dipendenti bancari pagherebbero almeno una parte degli interessi che le banche incasserebbero? Pare di sì. Le strade e le linee ferroviarie però forse non saranno ancora migliorate. Insomma si rischia di pagare qualcosa che non si potrà utilizzare e che probabilmente sarà, come tutte le grandi opere dal Canale di Suez, in poi, deficitarie. Per chiarire va detto che un privato costruttore come il General Contractor, non ha interesse a finire presto e a mantenere bassi i costi, anche perché il suo corrispettivo è già certo, non ha bisogno di ottenere in “con-

cessione” le opere costruite per recuperare la spesa (e quindi non ha bisogno di costruirle in fretta ed al minor costo).

Di più: se ad un certo punto i sempre maggiori interessi alle banche non venissero pagati dallo Stato, quale sarebbe la conseguenza? Le banche vedrebbero diminuire il ROE ed il resto si può lasciare all'immaginazione. Ci sarebbe anche la soluzione di “svalutare”, ma oggi siamo nell'Euro e non è più così facile e poi la conseguenza per i bilanci delle banche sarebbe diversa?.

C'è una morale in tutto ciò? Per comprenderla pienamente mancano qui ancora tanti tasselli minori, non c'entra la politica o niente di strano, c'entra sempre e solo l'etica, c'entra la difficoltà di comprendere che si guadagna solo se si produce un valore aggiunto.

La morale potrebbe essere perciò solo parziale e sarebbe questa: le operazioni garantite non esistono. Così come la matematica non è un'opinione, non lo è neppure l'etica. ■

**BOLKESTEIN/  
FRANKESTEIN  
UNA  
DIRETTIVA  
NEOLIBERISTA  
CONTRO CHI  
LAVORA  
di  
Joseph  
Fremder**

Dirigente Sindacale  
Falcri BNL

Sembra che i grandi burattinai della globalizzazione neoliberista non abbiano più bisogno di nascondersi dietro alle vecchie bugie utilizzate in passato per convincere quella parte di umanità sofferente che, a parole e a promesse, dovrebbe vedere migliorato il proprio status dal cambiamento delle strategie e filosofie economiche...

Non è quindi più necessario e indispensabile "vendere" il sistema neoliberista come l'unica soluzione possibile per risolvere i problemi occupazionali e nutrizionali dei popoli più "disperati" attraverso l'alchimia della globalizzazione mondiale.

Ora che tutti hanno potuto vedere e toccare con mano i tragici cambiamenti intervenuti per la stragrande maggioranza della popolazione terrestre, cominciando proprio dall'incontrovertibile dato dell'aumento dei poveri e dei nuovi poveri, ... ora che tutti hanno potuto vedere, non c'è più alcun bisogno di nascondere e di nascondersi.

L'ultima trovata porta un nome inquietante sia foneticamente parlando che per i contenuti politici che propone e dispone, si scrive Bolkestein ma si pronuncia sfruttamento.

Si scrive Bolkestein ma si legge precariato. Della direttiva Bolkestein, che prende il nome dal convinto neoliberista ex commissario olandese al mercato interno, si sta discutendo al Parlamento Europeo e il "grande capitale", presente in dosi massicce tra i banchi di Bruxelles, vorrebbe approvarla al più presto e purtroppo con non poche possibilità di successo.

Ma che cosa si nasconde dietro questa Bolkestein?

Una diavoleria, un tentativo criminale di distruggere quel poco che rimane del diritto dei lavoratori?

Forse di più, forse di peggio!

Questo progetto di direttiva si fonda su una terribile malvagità giuridica: **"il principio del paese d'origine"**.

Questo principio si concretizza nel fatto che un prestatore di servizi (azienda, fabbrica, etc.) dovrà applicare le leggi in vigore nel

Paese dove risiede la propria sede legale e quindi non più quelle in essere nel Paese dove fisicamente fornisce il servizio!

In conclusione il "principio del paese d'origine" si concretizza in un incitamento "legale" alle delocalizzazioni verso quei Paesi dell'Unione Europea dove i diritti sociali sono praticamente inesistenti, quelli fiscali favoriscono gli evasori, quelli ambientali vengono considerati un lusso inesigibile e dove la tutela del consumatore non si prende in alcuna considerazione.

La Bolkestein insomma istiga ed alimenta il proseguimento sulla strada tracciata dal "grande capitale", una strada lastricata dallo sfruttamento dei più bisognosi, dal non rispetto della natura e regolata dalla legge del più forte e quindi del più ricco.

Con la Bolkestein si mira allo smantellamento del modello sociale europeo costruito attraverso anni di lotte, costruito attraverso il sangue versato da migliaia di lavoratori, studenti ed intellettuali e faticosamente costruito ed arricchito dall'incrocio dei diversi "saperi" e delle diverse culture esistenti e comunicanti tra loro. Vogliamo provare ad immaginare cosa potrebbe accadere ai Lavoratori del nostro Paese con una Telecom Italia con sede legale spostata in Polonia?

Vogliamo provare a pensare a cosa potrebbe accadere in settori di primaria importanza per ogni nazione civile come la cultura, l'istruzione, le cure sanitarie e tutti i servizi riguardanti i sistemi nazionali di protezione sociale che attraverso l'applicazione della famigerata direttiva potrebbero ritrovarsi soggetti alle stesse forme di concorrenza economica utilizzata per le merci?

C'è di che farsi venire i brividi!

Non si è, evidentemente, trattato di un caso il recente allargamento a 25 Stati membri dell'Unione Europea favorendo proprio l'ingresso di quei Paesi dell'Est dotati di legislazioni fiscali, sociali ed ambientali che in questi pesanti 15 anni di "transizione" o "purgatorio" sono divenute proprie di quello che viene definito uno "Stato Minimo".

Adesso un'impresa polacca che distacchi lavoratori polacchi in Francia o in Belgio non dovrà più chiedere l'autorizzazione alle Autorità francesi o belghe se ha già ottenuto l'autorizzazione dell'Autorità polacca e a quei lavoratori verrà applicata solo ed esclusivamente la legislazione polacca.

Ma non è tutto!

Ecco, infatti, un altro esempio dell'arroganza che si nasconde dietro questa direttiva.

Si pensi che il controllo delle condizioni di lavoro dei lavoratori distaccati in un altro paese viene affidata agli ispettori del ... paese d'origine!

Si produce così l'annullamento delle possibili-





tà d'intervento degli enti locali e udite, udite... delle organizzazioni sindacali!

Ma si può proseguire ancora nello smascherare le necessità e le motivazioni che hanno portato alla costruzione della Bolkestein, basti pensare che questa direttiva è stata elaborata dopo la *consultazione di ben 10.000 aziende europee e... nessun sindacato e/o organizzazione della società civile!*

E' necessario reagire molto in fretta per respingere l'ennesimo attacco portato da una globalizzazione neoliberista che, come si diceva all'inizio, non ha più bisogno di nascondersi dietro false "solidarietà" e subdole "promesse di benessere sociale" passando ad un palese e violento attacco ai più deboli nel sempre più evidente tentativo di ingrassare chi già "soffre" di evidente "obesità".

Al recente **Forum Sociale Europeo di Londra**, la rete europea di Attac ha costruito due seminari ed un workshop che hanno visto la partecipazione di componenti di primo piano dei sindacati (ad esempio federazione europea dei trasporti, sud PTT francese, Oxfam Solidarity e Cgil funzione pubblica), dell'associazionismo e dei principali movimenti pacifisti.

Dai dibattiti alle assemblee il passo è stato breve.

Si è tenuta proprio a Bruxelles il 19 marzo un'importante e forse fondamentale manifestazione contro la direttiva Bolkestein e contro la costruzione di un'Europa che assomiglia sempre più a quella dei capitali piuttosto che a quella delle società civili.

Si è avviata per volere delle assemblee anche un'importante campagna telematica di raccolta firme attraverso il sito dal nome molto specifico: [www.stopbolkestein.org](http://www.stopbolkestein.org)

A tutto questo si deve registrare con grande soddisfazione la recentissima presa di posizione da Parigi di Jacques Chirac il quale, unendosi a quanto già sollevato dai sindacati francesi, ha denunciato pubblicamente i danni che la Bolkestein comporterebbe qualora venisse attuata e ne ha seccamente ed inequivocabilmente proposto l'azzeramento, non lasciando alcun margine ad un possibile dibattito su "strani" ed altrettanto inutili accomodamenti ad una mostruosità utile per pochi e dagli effetti devastanti per molti.

E' ora di cominciare a mettere in seria discussione un modello sociale come quello che ci è stato "somministrato" ed imposto dall'alto, è ora di cominciare a proporre quella strada che porti a valorizzare quelle culture e quei valori che la globalizzazione delle genti ci può consegnare a piene mani, magari semplicemente abbandonando il... modello neoliberista.

Il sindacato è e dovrà essere uno dei protagonisti principali di questa svolta umanitaria! ■

## CORSO DI FORMAZIONE SU FOR. TE.

La Federazione ha programmato specifici corsi formativi sulla materia della formazione continua, strutturati per territorio e secondo il seguente calendario:

CITTA'	DATA	SEDE
ROMA	12 e 13 aprile 2005	Viale Liegi, 48b
MILANO	19 e 20 aprile 2005	Via Mercato, 5
PADOVA	3 e 4 maggio 2005	c/o Hotel "Al Cason" Via Fra' Paolo Sarpi, 40
COSENZA	10 e 11 maggio 2005	luogo da definire

**1° GIORNO:** dalle ore 10.00 alle ore 13.30  
dalle ore 15.00 alle ore 18.30;

**2° GIORNO:** dalle ore 09.00 alle ore 14.00.

Il programma dei corsi prevede la trattazione della formazione in generale e della formazione continua in particolare, dei concetti di bilateralità legati alla competitività aziendale ed occupabilità dei lavoratori, di analisi dei fabbisogni, di bilancio di competenze, del ruolo del Sindacato nel confronto con le aziende, di elementi tecnici utili per la definizione di piani formativi condivisi. FOR. TE. è un Fondo interprofessionale bilaterale finalizzato al finanziamento della formazione continua ed è strutturato in specifici comparti per i dipendenti delle aziende di commercio, del turismo e dei servizi, delle assicurazioni, dei trasporti e logistica, del credito.

Attualmente il Fondo utilizza risorse che provengono da un trasferimento pubblico relativo al contributo – pari allo 0,30% delle retribuzioni dei propri dipendenti – versato dalle aziende ed a regime continuerà ad essere alimentato da tale contributo.

FOR. TE. finanzia piani formativi che, per Legge, devono essere concordati tra le Parti con uno specifico accordo a livello aziendale.

L'obiettivo dei piani formativi è quello di coniugare competitività aziendale ed occupabilità dei lavoratori.

Nel confronto tra le Parti, il ruolo del Sindacato – chiamato al tavolo per stipulare accordi aziendali sui piani formativi – risulta di fondamentale importanza e richiede, quindi, l'acquisizione di adeguati strumenti di conoscenza da parte dei Dirigenti sindacali. In tale occasione sarà possibile affrontare aspetti e temi di politica gestionale difficilmente acquisibili nella normale gestione dei rapporti con la controparte aziendale, consentendo, quindi, di svolgere un'azione preventiva e più efficace di tutela dei Lavoratori.

In quest'ottica e in attesa che FOR. TE. organizzi corsi formativi a livello di comparto, la Federazione ha ritenuto utile programmare questi primi momenti formativi che, alla luce delle precedenti considerazioni, dovrebbero agevolare il lavoro delle Strutture Aziendali FALCRI.

Gli incontri sono, quindi, finalizzati a fornire elementi concreti, utili alle fasi del confronto ed alla preparazione dei piani formativi, partendo dalla recente esperienza già attivata da FOR. TE. e che ha visto coinvolte ancora un numero limitato di aziende e di Associazioni FALCRI.

## **BANCHE: RAPPORTO TRA POTERE DISCIPLINARE, DIRITTI INDIVIDUALI E TUTELA DELLA PROFESSIONALITÀ** *a cura della Falcri Verona*

**Il 7 marzo  
2005,  
presso  
il Centro  
Congressi  
Europa  
a Verona,  
si è svolto il  
Convegno  
"Banche:  
rapporto tra  
potere  
disciplinare,  
diritti  
individuali e  
tutela della  
professionalità"  
organizzati  
dalla Falcri**



**I**l tema è stato sviluppato dall'ex Ministro del Lavoro Tiziano Treu, dal giuslavorista Michele Agostani, dal Responsabile dell'Ufficio Vertenze della Direzione Provinciale Lavoro Verona Luigi Romano e, per la Falcri, dal Segretario Nazionale Aleardo Pelacchi e dal Coordinatore Nazionale Quadri Direttivi Federico Cantarini.

Da un esame dei dati più generali si è passati poi al tema più specifico del Convegno. L'ultimo quinquennio, definito della "grande ristrutturazione del settore creditizio", lascia in eredità un settore fortemente riorganizzato quanto a disponibilità di risorse finanziarie, a competitività nei mercati internazionali, ad innovazioni tecnologiche ed organizzative introdotte, a riduzione del costo del lavoro e ad incremento della produttività.

Il punto centrale è se la via alla riorganizzazione e alla modernizzazione dell'area finanziaria percorsa nel corso di questi anni fosse l'unica possibile, se non sia rimasto ancora molto da fare, se non abbia lasciato aperte molte contraddizioni con implicazioni di ordine economico, sociale ed etico.

La domanda che il Sindacato deve porsi è se sia ancora possibile un percorso di sviluppo capace di soddisfare non solo gli obiettivi di redditività e di profitto delle aziende, ma anche bisogni, valori, diritti, condizioni di lavoro, di salute e sicurezza dei lavoratori bancari.

La globalizzazione rappresenta il contesto attuale dello sviluppo economico dove il "global market" ha in sostanza rivoluzionato i mercati finanziari mondiali, producendo enormi fenomeni di disintermediazione rispetto alla tradizionale attività creditizia, immettendo nuove possibilità di speculazione, di rischio e di assicurazione, fondando l'innovazione prevalentemente sulla trasferibilità delle attività finanziarie.

E' profondamente mutato il ruolo delle banche nel processo d'intermediazione del risparmio ed in tale contesto sono andati modificandosi parallelamente i rapporti tra banca e utenza, tra la banca e i mercati dei fat-

tori produttivi: il capitale e il lavoro.

Rispetto al fattore lavoro ciò ha significato indubbiamente maggiore flessibilità, riallocazione del personale, contenimento dei costi e richiesta di più elevate responsabilità.

Oggi, il livello di capitalizzazione delle banche italiane è tra i più elevati e ciò è sinonimo di maggiori margini a protezione della stabilità delle stesse.

Un successo della concertazione nel settore si evince indubbiamente dall'evoluzione e dalla ridefinizione degli assetti organizzativi che hanno favorito la crescita degli aggregati economici, patrimoniali e reddituali delle banche italiane.

Tali risultati si evincono anche dalla dinamica di crescita dei ricavi e della produttività del lavoro. Esaminiamo alcuni dati:

Il totale dell'attivo per dipendente (T.A.D.), che rappresenta una misura di produttività, cresce nel periodo 1991-2003 del 66,7%, con un balzo di quasi 10 punti solo nel biennio 2002/2003.

Il valore aggiunto per addetto (V.A.D.), altro indicatore di produttività da fattore lavoro, mostra una crescita del 18% nel periodo 1991-2003 e in termini assoluti il V.A.D. passa dai 110 mila euro per addetto del 1997, ai 130 mila euro del 2000, ai 144 mila euro del 2002, agli oltre 150 mila euro del 2003. Dal punto di vista dei costi del personale è da rilevare come le variazioni rilevate nel periodo 1991-2003 siano state all'insegna della moderazione salariale sancita dai Protocolli di politica dei redditi.

In tale periodo il costo medio per dipendente a prezzi correnti, al netto delle incentivazioni all'esodo, ha avuto un incremento medio annuo del 3,5% a fronte di un'inflazione media annua per il medesimo periodo del 3,9%.

Un esame dei valori di costo, deflazionati al 2004, evidenzia come il costo pro capite, a prezzi costanti (al netto delle incentivazioni all'esodo), sia sceso dai 68.400 euro del 1991 ai 67.100 euro del 2004, con una diminuzione complessiva dell'1,9% e, quindi, come si sia confermata una riduzione di costo del personale in termini reali.

Un ulteriore e importante dato è che il settore si contraddistingue per il più elevato grado di scolarità, con una percentuale complessiva di dipendenti che ha conseguito almeno il diploma di scuola media superiore, pari nel 2003 all'87,3% del personale. Oltre il 24% dei dipendenti ha una laurea.

Non è dubitabile che la capacità competitiva di un'azienda fondi i suoi migliori presupposti nella valorizzazione delle competenze e delle qualità.

Sottolineare questo punto, spesso trascurato o demagogicamente affrontato (molte dichia-



Sen. Tiziano Treu

razioni e poche applicazioni), significa proporsi per un cambiamento culturale del management delle banche, significa creazione di valore e sviluppo delle competenze professionali.

Se da una parte, infatti, la maggiore concorrenza ha favorito i processi di privatizzazione, le operazioni di fusione, acquisizione e integrazione (sono oltre 150 i gruppi bancari), dall'altra ciò non sempre è stato sinonimo di redditività e miglior sostegno al sistema produttivo. L'aspetto dimensionale, quindi, da solo non garantisce il successo.

Spesso la peculiarità di questa innovazione è che il senso del lavoro è andato via via trasformandosi in un fatto meramente materiale: vendita di prodotti, raggiungimento di obiettivi indipendentemente dalla qualità e dalla possibilità di soddisfazione del cliente, in un'esasperata politica commerciale di cash flow, la cui rischiosità e trasparenza ha negativamente caratterizzato alcune banche con i clamorosi e nefasti scandali, a tutti noti! In molti casi si è smarrito il senso della propria attività, tale da porre i lavoratori professionalmente coinvolti di fronte a dilemmi deontologici ed etici.

C'è bisogno di un nuovo orizzonte del lavoro che riaffermi una scala di valori dove etica, qualità e dignità del lavoro, miglioramento del capitale cliente e del capitale organizzativo, occupino un ruolo funzionale ed irrinunciabile non solo per i lavoratori ma per gli stessi obiettivi delle imprese e del profitto.

*Per questo le capacità di innovazione e di*

*iniziativa, contenute nella dimensione individuale, non debbono rappresentare un costo bensì un fattore decisivo per la stessa competizione.*

La formazione continua, la crescita professionale, la democratizzazione del rapporto di lavoro, la certezza e la conoscenza delle scelte strategiche delle stesse aziende, rappresentano strumenti fondamentali per un coinvolgimento consapevole e qualificato; per questo il senso di lavoro, la sua qualificazione e la sua umanizzazione, debbono divenire centrali e prioritari nella gestione delle risorse.

Ecco, il Convegno voluto dalla Falcri Verona, ha voluto mettere sotto i riflettori la stupefacente attualità di tali questioni. Ai segnali d'irrigidimento del datore di lavoro, corrisponde anche una maggiore vulnerabilità del lavoratore bancario e, in tale contesto, le iniziative sul tema della tutela dei diritti individuali, della dignità e della professionalità, non devono far passare sotto silenzio l'intera materia del potere disciplinare del datore di lavoro, con i suoi presupposti, i suoi limiti ed i suoi requisiti ivi compresa l'importanza che la moderna legislazione giuslavoristica attribuisce alle Organizzazioni Sindacali.

Molto interessante l'analisi conclusiva del senatore Treu, il quale ha riaffermato la rilevanza e la centralità della risorsa umana, attingendo alla scienza economica, all'etica, al diritto del lavoro, alla filosofia politica ed alla necessità di una forte, vigile e costante iniziativa sindacale. ■

**LEGGE  
53/2000:  
QUELLO CHE  
LE AZIENDE  
NON SANNO...**  
*di Donella  
Gambassi*



**C'**è una legge del 2000, appunto la legge 53, quella sui congedi parentali che ha al suo interno ottime opportunità per le aziende che intendano applicare forme di flessibilità, quali part-time, telelavoro o orari flessibili che siano realmente utili ai dipendenti per bilanciare tempi di vita e tempi di lavoro.

Ogni anno il Ministero del Welfare stanZIA 20 milioni di euro, ma sino ad oggi solo un misero 50% arriva a destinazione.

In realtà lo strumento è poco conosciuto e quindi scarsamente utilizzato, la maggior parte delle aziende, anche nel nostro settore, ha difficoltà a modificare il fattore culturale che ancora oggi non spinge verso un salto di qualità nell'organizzazione aziendale, utilizzando strumenti come questa legge, per individuare una diversa gamma di forme di lavoro più rispettose delle esigenze delle neomamme o dei papà non solo verso i figli ma anche malati e genitori anziani.

Non solo "buonismo", quindi, ma anche una concreta possibilità per i datori di lavoro di far fruttare al meglio le potenzialità del personale femminile, ad esempio con la formazione al rientro dalla maternità: facendola diventare non un costo ma un fattore di sviluppo e di competitività aziendale.

Per il personale femminile la presenza e la qualità della permanenza nel mercato del lavoro è strettamente legata alla risorsa tempo, che incide profondamente sulle traiettorie professionali, quindi, una legge che offre alle aziende, alle lavoratrici e ai lavoratori le opportunità per sperimentare nuovi modelli organizzativi e gestionali per un'impresa "conciliante" è una occasione importante. Attraverso i finanziamenti (fino ad un milione di euro a soggetto) le aziende insieme alle rappresentanze sindacali possono attivare progetti finalizzati ad adottare nuovi modelli di orario, azioni di formazione al rientro dalla maternità o da lunghi periodi di assenza, forme e modalità organizzative innovative.

Il Ministero del Welfare ha creato una guida per le aziende che intendono presentare progetti finanziabili, descrivendo l'iter seguito dall'amministrazione per l'ammissione e valutazione del progetto e l'erogazione dei contributi, inclusi suggerimenti operativi per la redazione complessiva del progetto stesso. Visto l'utilizzo minimo di questi strumenti dal 2000 ad oggi è giunto il momento, a nostro avviso, per dare il via da parte della nostra organizzazione ad una serie di iniziative per far sì che queste opportunità non vadano disperse. ■



**2 e 3 maggio:  
LUSSEMBURGO OSPITA  
IL COMITATO DELLE DONNE  
DI UNI-EUROPA**

Nuovo appuntamento il 2 e 3 maggio a Lussemburgo, sede prescelta per la riunione del Comitato delle donne d'UNI-Europa dopo l'incontro di dicembre a Bruxelles. Due giorni intensi di lavoro, dibattiti, incontri in cui verranno discussi i principali temi all'ordine del giorno e che vedranno impegnate le delegate nell'analisi del bilancio del precedente incontro e nella discussione dei contributi europei alla Conferenza mondiale che si terrà il 20 e 21 agosto a Chicago. Non solo questi però gli argomenti in agenda: rapporto sulla riunione del Comitato Direttivo tenutosi il 1° aprile; rapporto sulle attività sviluppate nei singoli settori con particolare riferimento al dialogo sociale settoriale europeo e le donne, relazione delle componenti del Comitato in merito alle attività intraprese o alle principali questioni trattate a livello nazionale o di sindacato; attività svolta dai gruppi "Area", sono alcuni dei temi in discussione. Un nuovo importante incontro in preparazione dell'attesa conferenza di Chicago.



## SINDACATO EUROPEO E L'INCONTRO DI ROMA *a cura di Manlio Lo Presti*

**F**ra la molteplicità di funzioni che l'U.N.I. (UNION NETWORK INTERNATIONAL) svolge a supporto dell'azione congiunta di tutti i sindacati dei Paesi europei del Mediterraneo, quello di promuovere un costruttivo dialogo sociale è il più importante.

Il "social bargaining" è il cardine attorno a cui ruotano la totalità degli impegni di U.N.I., primo fra tutti una intensa e capillare capacità di fornire informazioni alle OO.SS. partecipanti. In tal modo U.N.I. incrementa la sua visibilità nei confronti delle strutture bancarie e finanziarie di dimensioni multinazionali, instaurando - ove possibile - un proficuo dialogo con le Istituzioni europee, con il proposito di fare di queste ultime degli interlocutori costruttivi rispetto alle istanze dei lavoratori del credito e finanza europei e del Mediterraneo.

In questo complesso perimetro di comunicazione, promozione e produzione di idee e progetti sui nuovi metodi e strumenti di tutela dei diritti dei lavoratori, i sindacati italiani forti della loro avanzata esperienza, costituiscono un importante punto di riferimento per i Paesi dove la qualità delle relazioni industriali ha una scarsa articolazione oppure è del tutto inesistente (Est europeo in particolare).

Nell'intento di concretizzare una tappa di questo cammino, le OO.SS. italiane stanno organizzando le riunioni di UNIMED (i sindacati Uni dell'area mediterranea) e di UNI EUROPA FINANZA previste a Roma, rispettivamente, dal 16 al 17 e dal 18 al 20 maggio prossimi. Sarà questa l'occasione per fare il punto della situazione dopo un percorso complesso che ha vissuto momenti di difficoltà indotte da resistenze di controparti aziendali incapaci di percepire il valore aggiunto che si crea mediante relazioni industriali condivise piuttosto che conflittuali.

Un confronto duro e mantenuto da posizioni eccessivamente frontiste danneggia sicuramente le aspettative che guidano le scelte di mercato degli operatori finanziari e bancari sia in area europea che rispetto ai contendenti asiatici ed americani.

Un confronto difficile ma costruito da posizioni costruttive è un vantaggio per tutte le parti coinvolte e rispetta i principi della Responsabilità Sociale dell'Impresa (C.S.R.); non elimina lavoro costruttivo (in Europa) per esportare lavoro cattivo (lavoratori sottopagati nei Paesi dell'Est o in Oriente) innescando meccanismi perversi e turbative di mercato nel lungo termine.

Nel meeting di Roma queste tematiche dovranno diventare patrimonio condiviso da tutte le Organizzazioni Sindacali partecipanti. Dialogo sociale, visibilità negoziale forte nei confronti di controparti aziendali multinazio-



nali ed Istituzioni europee saranno i punti nodali che guideranno l'U.N.I., una struttura nel cui valore aggiunto FALCRI crede più che mai, luogo ideale dove esprimere il proprio concreto contributo insieme a quello di tutte le Organizzazioni Sindacali italiane. ■

## LA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO



Come cambia  
con la legge  
Biagi  
il mercato  
del lavoro?  
In questo  
numero  
prosegue  
il viaggio di  
Professione  
Bancario nel  
nuovo "mondo  
del lavoro"  
con l'analisi  
del lavoro  
occasionale  
e accessorio

### LAVORO OCCASIONALE ACCESSORIO

Le prestazioni di lavoro accessorio sono attività lavorative di natura occasionale svolte da soggetti a rischio di esclusione sociale o, comunque, non ancora entrati nel mercato del lavoro o in procinto di uscirne.

Il contratto di lavoro occasionale accessorio ha due finalità:

- far emergere il sommerso che caratterizza alcune prestazioni lavorative, tutelando maggiormente lavoratori che altrimenti opererebbero senza protezione;
- favorire l'inserimento lavorativo di fasce deboli del mercato del lavoro, aumentando le possibilità di lavoro presso le famiglie e gli enti senza fine di lucro.

### Applicazione

#### Lavoratori

- disoccupati da oltre un anno;
- casalinghe, studenti, pensionati;
- disabili e soggetti in comunità di recupero;
- lavoratori extracomunitari con regolare permesso di soggiorno, nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro.

#### Datori di lavoro

Il D.lgs 276/2003 non indica espressamente i soggetti a favore dei quali può essere prestata l'attività, ma, sulla base di quanto stabilito dalla legge 30/2003, si può ritenere che questi siano:

- famiglie;
- enti senza fine di lucro;
- soggetti non imprenditori o, se imprenditori, al di fuori dell'esercizio della propria attività;

### Settori e attività

- piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa l'assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap;
- insegnamento privato supplementare;
- piccoli lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici e monumenti;
- realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli;

- collaborazione con enti pubblici e associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di solidarietà o di emergenza, come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi;

Nel settore agricolo non sono considerate prestazioni di natura occasionale quelle rese da parenti e affini entro il terzo grado, quelle rese per motivi di solidarietà a titolo gratuito o dietro rimborso spese.

### Caratteristiche

La forma del contratto è libera. Il rapporto di lavoro occasionale, anche con più datori di lavoro, non può superare i trenta giorni di durata nel corso dell'anno solare e i 5.000 euro annui per lavoratore. È prevista una particolare procedura per il pagamento del corrispettivo: i lavoratori sono retribuiti attraverso la consegna di buoni lavoro dal valore nominale fissato da un Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, acquistati in precedenza dai datori di lavoro presso le rivendite autorizzate.

Il valore nominale dei buoni deve essere stabilito da un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, tenuto conto della media delle retribuzioni rilevate per le attività lavorative affini.

Una volta effettuata l'attività e ricevuti i buoni, il lavoratore deve presentarli ai centri autorizzati i quali, rispetto al valore nominale del buono:

- trattengono una percentuale (fissata dal suddetto decreto ministeriale) come rimborso spese del servizio prestato;
- versano i contributi Inps (13%) e Inail (7%) dovuti;
- pagano il restante importo al lavoratore. Il compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupazione o inoccupazione del lavoratore accessorio.

Chi è interessato a svolgere prestazioni di lavoro accessorio deve comunicare la propria disponibilità ai soggetti accreditati o ai Servizi per l'impiego i quali invieranno, a spese dell'interessato, una tessera magnetica personalizzata.

### Attuazione

Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individuerà le aree metropolitane e il concessionario del servizio al fine di avviare la prevista fase di sperimentazione. ■





Avvocato Civilista  
Esperta in Diritto del Lavoro

a cura di Valeria Salvatore

## **PIGNORABILITA' DELLO STIPENDIO E DI ALTRE SOMME EROGATE AL LAVORATORE**

*Prosegue la disamina dei numerosi quesiti posti in ordine alla pignorabilità o meno delle somme che il lavoratore riceve a titolo di stipendio o di competenze accessorie o anche relative al trattamento di fine rapporto.*

Il primo quesito è così formulato: *può essere pignorata la somma a suo tempo accantonata dal datore di lavoro a titolo di zainetto se per "zainetto" si intende il differenziale maturato tra la vecchia pensione Banco e la maturanda pensione Inps e – quindi – di un importo che riveste carattere assicurativo e previdenziale?*

Non è possibile, ad avviso di chi scrive, condividere quanto si legge nel quesito in ordine alla natura previdenziale del cd. "zainetto".

E' vero, infatti, che lo stesso altro non è che un accantonamento fatto dal datore di lavoro e dallo stesso lavoratore per far sì che quest'ultimo possa conseguire una pensione quanto più possibile vicina alla retribuzione che il lavoratore ha perduto con la risoluzione del rapporto di lavoro. Questo fine chiaramente pre-

videnziale non serve a snaturare l'essenza del c.d. "zainetto" che rimane pur sempre di natura retributiva e accantonata insieme al trattamento di fine rapporto.

Tanto è che nelle previsioni del futuro regolamento delle pensioni si insiste particolarmente sulla possibilità di trasferire il trattamento di fine rapporto nello "zainetto" in maniera da arricchirlo e rendere la pensione più consistente.

Questo non basta: indubbiamente lo "zainetto" va riportato al trattamento di fine rapporto con la conseguenza che ne subisce le stesse sorti: vale a dire, alla stregua di quanto è previsto per il trattamento di fine rapporto sussiste la possibilità che lo stesso venga assoggettato a pignoramento o sequestro ma pur sempre nei limiti del quinto, senza compensazioni atecniche che molto spesso sono frutto di mero bizantinismo giuridico.

Il secondo quesito in esame recita testualmente: *è verosimile che unicamente il trattamento di fine rapporto può essere soggetto al pignoramento del quinto, trattandosi di importo rinveniente dall'accantonamento di somme che provengono dalla trattenuta – nel tempo – dello stipendio?*

Com'è pacifico in dottrina e in giurisprudenza il trattamento di fine rapporto altro non è che retribuzione differita.

In numerose legislazioni di Stati anche più evoluti sul piano sociale questa particolare indennità di fine rapporto non si trova in quanto si presume che il lavoratore possa continuare a vivere con la pensione erogata da istituti di diritto pubblico o anche da società assicurative di carattere privatistico.

Nel nostro ordinamento giuridico, invece, probabilmente con riferimento all'esiguità del trattamento pensionistico nei suoi primi anni di attuazione ha dato vita alla c.d. indennità di anzianità che serviva a garantire il lavoratore dei disagi che la risoluzione del rapporto di lavoro certamente comportava.

La giurisprudenza successiva e l'intervento positivo anche dei sindacati hanno fatto sì che nel tempo qualsiasi indennità o somma percepita dal lavoratore a carattere continuativo rientrasse nel trattamento di fine rapporto a formare il coacervo cui far riferimento per la liquidazione del trattamento stesso.

Tanto si legge chiaramente nell'art. 2121 c.c.

Con la legge 29.05.1982 n. 297 si è tentato di dare un contenuto diverso al tratta-

mento di fine rapporto, scardinando così il principio fondamentale dell'omnicomprensività della retribuzione.

Quest'ultima norma però è stata male intesa nel senso che la massima parte della giurisprudenza ha ritenuto che con accordi sindacali fosse possibile eliminare dal trattamento di fine rapporto alcune voci retributive.

Per fortuna, però, recentemente la Suprema Corte è tornata sui suoi passi ed ha ritenuto che l'intervento sindacale nella determinazione del trattamento di fine rapporto doveva comunque essere mirato ad un miglioramento ed un allargamento delle voci componenti del trattamento di fine rapporto ma non già una riduzione dello stesso. Ma anche tenendo presenti le sentenze più recenti, è rimasta pur sempre come principio fondamentale la natura retributiva del trattamento di fine rapporto con la conseguenza che lo stesso possa essere pignorato ma sempre nei limiti del quinto.

Naturalmente e pur sempre nel rispetto delle decisioni della Suprema Corte riteniamo che sia da escludere il principio della c.d. compensazione atecnica che, a nostro avviso, non tutela il lavoratore ma, sotto certi aspetti, lo danneggia in maniera assai grave.





a cura di Fabrizio Gosti

## FONDI PENSIONE CHIUSI: TASSAZIONE PRESTAZIONE E RENDIMENTI

L'Agenzia delle Entrate si è espressa recentemente, con circolare 18 gennaio 2005, n. 8, sul regime di tassazione da applicare nel caso in cui un fondo negoziale (fondo chiuso) preveda, attraverso un'apposita disposizione statutaria e regolamentare, la possibilità di **differire l'erogazione della prestazione** in forma di capitale o in forma di rendita rispetto alla data di maturazione del diritto.

Nel caso in esame si chiedeva di poter estendere il termine entro cui l'iscritto deve optare per l'erogazione in forma di capitale o di rendita della prestazione maturata dagli attuali sei mesi a due anni (la disposizione vigente risulta essere in linea con quanto previsto dall'art. 10, comma 3, del D. Lgs. n. 124/1993 in materia di trasferimento o di riscatto della posizione individuale che, al venire meno dei requisiti di partecipazione al fondo, obbliga il fondo stesso a procedere agli adempimenti necessari entro sei mesi dall'esercizio dell'opzione).

Preliminarmente, come evi-

denziato dall'Agenzia delle Entrate, bisognerà verificare la compatibilità della modifica in esame con quanto previsto dal decreto legislativo richiamato. Infatti, l'unica disposizione che disciplina una situazione analoga, è quella prevista dall'art. 9-bis, comma 5, D. Lgs. n. 124/1993 relativa alla possibilità di proseguire volontariamente la partecipazione al fondo "non oltre cinque anni dal raggiungimento del limite di età pensionabile". Deve essere, però, sottolineato come la disposizione in esame si riferisca ai fondi pensioni aperti e preveda la prosecuzione e non l'interruzione del versamento dei contributi.

La COVIP, inoltre, con circolare del 15 febbraio 2001, ha ammesso, nel caso di perdita dei requisiti di partecipazione, "la possibilità di conservare la posizione maturata con facoltà di disporre successivamente circa il trasferimento o il riscatto" e, con riferimento ai vecchi iscritti, la possibilità di continuare ad applicare "eventuali previsioni relative al riconoscimento di diritti previdenziali differiti (ossia previsioni che consentano all'iscritto che perda i requisiti di partecipazione avendo maturato una determina-

ta anzianità di iscrizione e/o contribuzione il diritto ad una prestazione pensionistica differita, da erogarsi al conseguimento dei prescritti requisiti di età)".

Rimettendo le questioni di natura civilistica sopra esposte alle valutazioni dell'organo di sorveglianza competente, l'Agenzia passa, poi, ad esaminare le problematiche di natura fiscale, evidenziando come l'erogazione della prestazione in un momento successivo a quello di maturazione del diritto e "ben oltre i tempi tecnici (sei mesi) ritenuti necessari per consentire all'aventi diritto di scegliere la forma con la quale ricevere la prestazione maturata (capitale o rendita), comporta uno slittamento dei termini di versamento delle relative imposte all'Erario (slittamento che, di fatto, produce un effetto discorsivo rispetto al meccanismo fiscale della previdenza complementare che prevede l'esclusione dalla tassazione dei contributi versati e la tassazione delle prestazioni al momento dell'erogazione)".

Non può, infatti, essere assoggettato a tassazione un reddito fino a quando non è entrato in possesso e nella disponibilità del contribuente.

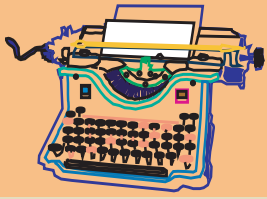
Tutto ciò premesso l'Agenzia evidenzia che nel caso in cui la prestazione sia:

**liquidata in forma di rendita:** si applicherà la tassazione progressiva con le aliquote vigenti al momento della corresponsione della pensione;

**liquidata in forma di capitale:** la tassazione avverrà con riferimento all'anno di maturazione del diritto e non a quello della percezione.

Discorso diverso per i **rendimenti** riconosciuti sulla posizione previdenziale, a decorrere dalla data in cui è maturato il diritto alla prestazione e fino al momento della sua effettiva erogazione, che non potendo essere considerati come "parte integrante della prestazione previdenziale" non soggiacciono al regime fiscale agevolato previsto per i rendimenti che abbiano natura previdenziale. Di conseguenza, i rendimenti in oggetto saranno, considerati come *rendimenti di natura finanziaria* e soggetti al regime proprio dei redditi di capitale con tassazione ad aliquota ordinaria.

## Lo Spazio di Ferri



### IN ATTESA DI SVEGLIARSI

**La sera, prima di addormentarmi, leggo sempre qualche pagina. Recentemente mi sono imbattuto in "GIU' LE MANI! - L'altra America sfida potenti e prepotenti" di Michael Moore. Sul comodino tengo una matita con la quale sottolineo le cose più importanti e quelle che mi fanno riflettere.**

"Sono sicuro che di qui a qualche centinaio di anni, quando gli antropologi ritroveranno i resti della nostra civiltà e studieranno i nostri comportamenti, non saranno in grado di capire perché la maggior parte dei leader dei nostri principali sindacati ha voltato gabbana, lasciando liberi i padroni di distruggere la vita dei loro associati."

"Douglas Fraser, del sindacato United Auto Workers (UAW), ..., da presidente in carica del sindacato, ..., ha accettato un posto di consigliere d'amministrazione alla Chrysler per poter <tenere d'occhio l'azienda>. E mentre Fraser vigilava, la Chrysler ha chiuso venti stabilimenti e tre magazzini di ricambi, licenziando com-

pletivamente 50.000 lavoratori! Ricordatemi di non chiedere mai a quest'uomo di tenermi d'occhio la casa, quando parto."

"Il successivo presidente dello UAW, Owen Bieber ... nel 1987 ha firmato un <accordo di erosione> con la General Motors in base al quale l'azienda, per ogni due persone che andavano in pensione, morivano o si licenziavano, ne rimpiazzava una sola. Bieber ha trovato conveniente la riduzione del numero degli iscritti al suo sindacato, nonché l'obbligo per i lavoratori rimasti di lavorare più rapidamente, più duramente e più a lungo che mai. Nell'anno in cui Bieber ha stipulato questo accordo, la GM stava già realizzando profitti per 3,6 miliardi di dollari."

"Anche altri leader sindacali hanno stupidamente accettato questa forma di <cooperazione> con i dirigenti delle imprese, appoggiando il c.d. programma <Qualità della vita lavorativa> che è soltanto un tentativo di trovare nuovi modi per tagliare posti di lavoro e ricacciare indietro i sindacati."

"I leader sindacali sono così ... che, a partire dagli anni Settanta, hanno continua-

mente accettato di ridurre i salari dei loro iscritti *solo perché le aziende glielo chiedevano!* Le imprese, allora, hanno preso i soldi così risparmiati e, invece di creare nuovi posti di lavoro negli Stati Uniti, si sono messe a costruire nuovi stabilimenti all'estero, finendo per licenziare quegli stessi lavoratori americani che avevano fornito loro i soldi!"

"...negli anni Venti i sindacati, che rappresentavano in America quasi il venti per cento dei lavoratori, videro ridursi il numero degli iscritti al dieci per cento della forza-lavoro complessiva. Sembrava che per i sindacati fosse la fine. Anche allora, come oggi, l'uno per cento dei più ricchi guadagnava più del quaranta per cento meno abbiente della popolazione. Gli scioperi sembravano superati, e i leader sindacali invitavano ad <agire con cautela e a cooperare con la dirigenza>. I salari avevano smesso di crescere, l'orario aumentava, e Wall Street era un vortice di investimenti. Alla fine, però, i nodi erano venuti al pettine. Il mercato azionario era crollato, e nel giro di dieci anni milioni di americani erano di nuovo scesi in sciopero, dando vita a sindacati più forti di prima. E la vita è migliona-

ta. Può accadere di nuovo. E questa volta, con tutti i colletti bianchi e i dirigenti vittime della ristrutturazione, ci troveremo ben presto a marciare e a fare picchetti al fianco dei nostri ex capi. Quali che siano le sofferenze che ciascuno di noi ha patito negli ultimi tempi, ne sarà valsa la pena se davvero assisteremo a questa scena!"

"...la criminalità imprenditoriale ... provoca ogni anno più morti e costa più soldi di tutte le forme di criminalità ... Nel 1994, furti e rapine hanno causato perdite economiche per 4 miliardi di dollari, mentre le frodi commesse dalle imprese ci sono costate qualcosa come 200 miliardi di dollari! ... le armi da fuoco ... hanno provocato 15.000 morti. Le condizioni di lavoro insicure e le malattie professionali hanno causato più di 56.000 vittime."





a cura di **Manlio Lo Presti**

Max Aub  
**DELITTI ESEMPLARI**

Sellerio, 1995, pagg. 61, € 10,00

Chi di noi almeno una volta non ha avuto pensieri omicidi nei confronti di persone sgradite che, nostro malgrado, incontriamo in ambiti privati o lavorativi o in viaggio?

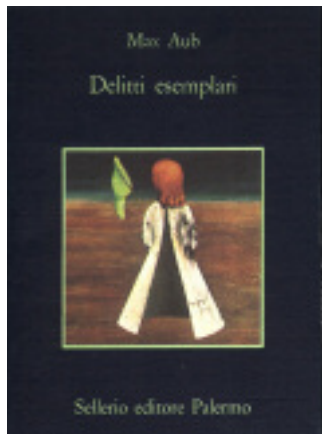
Difficilmente desideri simili vengono rivelati con facilità perché generalmente, in una sorta di autocensura che tutti noi attuiamo quotidianamente, sono considerati negativi o inopportuni.

Ecco finalmente un autore che si è preso la briga di parlare per tutti noi, che rivela pubblicamente un sentimento molto diffuso ma fortunatamente sublimato nella maggior parte dei casi in pensieri inoffensivi.

Max Aub, un autore spagnolo di inizio secolo, ci trasmette questo messaggio utilizzando il veicolo dell'ironia, dello scherzo in forma di frasi.

Motivi di pesante insofferenza dell'altro sono tradotti in scenette surreali che ci strappano un sorriso.

Il testo breve, è costituito da una serie di pensieri sparsi brevissimi o mai troppo lunghi che si possono leggere, altra dote del volumetto, saltando qua e là lasciandoci liberi di scegliere i percorsi che vogliamo.



Scrivete a  
**bancario@falcri.it**  
per segnalarci siti web,  
monete, francobolli, oggetti  
da collezione, libri rari  
o esauriti, volumi in libreria,  
riviste da inserire  
nella nostra rubrica.



di **Salvatore Adinolfi**

**Feste e concorsi ginnici a Firenze**

In occasione dell'eccezionale avvenimento ginnico-sportivo che radunò a Firenze dal 20 maggio al 2 giugno 1951 atleti e squadre di tutta l'Europa, dell'Africa e anche del Medio Oriente, fu emessa il 18 maggio una serie di tre francobolli rispettivamente di 5, 10 e 15 lire. I tre francobolli furono disegnati da Edmondo Pizzi e furono stampati in rotocalcografia su carta con filigrana ruotolata del primo tipo. I fogli erano composti di cento francobolli in due facciate contenente ognuna cinquanta pezzi, con dentellatura 14. La vignetta è identica ed i colori sono rispettivamente bruno, verdazzurro e oltremare. Nella composizione allegorica, in basso, sono riprodotti alcuni attrezzi sportivi, in alto è riprodotto un riquadro in bianco in tutti e tre i valori in cui spicca in rosso il giglio di Firenze. La tiratura fu abbastanza limitata, 225.000 serie in tutto, che furono divise tra il Comitato Organizzatore della manifestazione che ne ebbe 50.000 serie, tra le Direzioni Provinciali PP.TT. di tutta Italia che ne ebbero altrettante ed il rimanente composto da 125.000 serie assegnate alle Poste di Firenze. Tutte queste specificazioni sulla quantità e sulla destinazione servono per capire che essendo il numero delle serie molto limitato, l'uso di questi francobolli per posta è quasi irrisorio. Questa serie fu distribuita con particolare attenzione tanto che c'era chi controllava il quantitativo delle serie che venivano vendute e che comunque non poteva superare il numero di quattro

pro capite, ovviamente anche questo controllo ha le sue eccezioni e fu evaso da qualche commerciante che invece di vedersi assegnato il numero stabilito ebbe la possibilità, tutta italiana, di averne più di mille serie. Con questa scarsità di materiale solo poche serie furono regolarmente spedite e solo poche serie hanno l'annullo della manifestazione, di conseguenza, c'è una grandissima differenza di prezzo tra le serie nuove che oggi a catalogo sfiorano i 37 euro e quelle regolarmente spedite o annullate nella manifestazione che raggiungono i 1500 euro. A causa di questa grandissima differenza di prezzo ci sono tantissimi annulli falsi e, pertanto, nel comprare questi francobolli bisogna farsi assistere da esperti o far periziare gli stessi.

La validità postale tra l'altro fu di appena trenta giorni e fu possibile sostituirla con altre serie sino al 30 settembre del 1951. Di queste serie esistono anche diverse varietà ed errori che attualmente hanno quotazioni blu, che vanno dai 4700 euro per la stampa del giglio incompleto o evanescente sino a toccare i circa 20000 euro per il valore da 5 lire senza la stampa del giglio. A proposito, sapevate che cifra blu, nel senso di costoso, trae le sue origini dalle fiches del casinò dove ovviamente quelle blu sono le più costose? Ciao.



## Centri Territoriali FALCRI

### PIEMONTE

Via Nizza, 150 - 10121 TORINO  
Tel/Fax 011/6624382 - Fax 011/6624735  
e-mail: falcricrt@libero.it

### LOMBARDIA

Via Mercato, 5 - 20121 MILANO  
Tel. 02/860437 - Fax 02/89011448  
e-mail: info@falcrintesa.it

### LIGURIA

Vico San Matteo, 2/16 - 16100 GENOVA  
Tel. 010/2476193  
Fax 010/2475391  
e-mail: falcrige@libero.it

Via Orefici, 8/7 - 16123 GENOVA  
Tel e fax 010/8603538  
e-mail: falcri.bpvn@virgilio.it

### VENETO

Via della Montagnola, 37  
30174 VENEZIA-MESTRE  
Tel/Fax 041/5441133  
e-mail: sinbancari.ve@libero.it

Piazza Giovanni XXIII, 2 - 35129 PADOVA  
Tel. 049/7808172 - Fax 06/91271035  
e-mail: falcri.cariparo@falcricariparo.191.it

### FRIULI VENEZIA GIULIA

Via Valdirivo, 42 - 34122 TRIESTE  
Tel. 040/6773370 - Fax 040/371234  
e-mail: salcart@libero.it

Piazza della Libertà, 1 - 33100 UDINE  
Tel. 0432/508070 - Fax 0432/295629  
e-mail: falcri.udine@libero.it

### EMILIA ROMAGNA

Via Guidotti, 33  
40134 BOLOGNA  
Tel. 051/433043 - Fax 051/435034  
e-mail: falcricarisbo@libero.it

### TOSCANA

Via Martelli, 8 - 50122 FIRENZE  
Tel. 055/212951 - Fax 055/212962  
e-mail: info@falcrifirenze.it

### UMBRIA

Via Mario Angeloni, 80 - 06124 PERUGIA  
Tel. 075/5693655 - Tel/Fax 075/5153278  
e-mail: falcriperugia@dada.it

### LAZIO

Viale Liegi, 48/B - 00198 ROMA  
Tel. 06/8416336 - Fax 06/8416343  
e-mail: falcri@falcri.it

Via Francesco Dell'Anno, 6/8 - 00136 ROMA  
Tel. 06/39751484 - Fax 06/39734223  
e-mail: falcribancaroma@yahoo.it

### MARCHE - ABRUZZO - MOLISE

Via Arco Alfieri, 3 - 67100 L'AQUILA  
Tel/Fax 0862/481057  
e-mail: falcricarispaq@yahoo.it

### CAMPANIA

Via S. Giacomo, 41 - 80132 NAPOLI  
Tel. 081/7917020 - Fax 081/5512594  
e-mail: falcribanconapoli@libero.it

### PUGLIA

Via Putignano, 141 - 70122 BARI  
Tel. 080/5219681 - Fax 080/5219726  
e-mail: falcri-puglia@libero.it

### CALABRIA E LUCANIA

Via Roma, 28/D - 87100 COSENZA  
Tel. 0984/791741 - 791923  
Fax 0984/791961 - e-mail: falcri.cosenza@tiscali.it

### SICILIA

Via Principe di Belmonte, 94  
90139 PALERMO  
Tel/Fax 091/6113684  
e-mail: falcri.sicilia@tin.it

### SARDEGNA

Via G. Masala, 7/B - 07100 SASSARI  
Tel/Fax 079/236617  
e-mail: falcricardegna@tiscalinet.it