

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. 6 giugno 2005



UniCredit Banca

 **FALCRI**

nuove fusioni e acquisizioni bancarie

le ragioni dei figli

UNI Europa Finanza: esperienze sindacali a confronto

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 MPS
Falcri SanPaolo Banco di Napoli
Ferri
Fabrizio Gosti
Manlio Lo Presti
Francesco Murro



UNI
UNION NETWORK INTERNATIONAL

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 nel giugno 2005

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

SOMMARIO

n. 6

giugno **2005**

EDITORIALE

La comunità finanziaria spinga
per l'integrazione europea in crisi **3**
di Maria Francesca Furfaro

UNI Europa Finanza:
esperienze sindacali a confronto **4**
di Manlio Lo Presti

Le ragioni dei figli **5**
a cura di Falcri MPS

Senza parole **6**
di Francesco Murro

Situazione difficile **7**
nel Gruppo Banca Popolare di Vicenza

Nuove fusioni ed acquisizioni bancarie:
effetti e prospettive **8**
di Federico Cantarini

FalcriDonna a Foggia **11**
a cura di Falcri SanPaolo Banco di Napoli

Quadri direttivi:
la riforma del mercato del lavoro **12**
di Federico Cantarini

PREVIDENZA & ASSISTENZA
Previdenza complementare:
trasferimento della posizione individuale **17**
a cura di Fabrizio Gosti

LO SPAZIO DI FERRI **18**
On, Off

SCAFFALE & WEB **19**
a cura di Manlio Lo Presti

FRANCOBOLLI CHE PASSIONE! **19**
Le collezioni più strane
di Salvatore Adinolfi

Editoriale **LA COMUNITÀ FINANZIARIA SPINGA PER L'INTEGRAZIONE EUROPEA IN CRISI**



Francesca Furfaro

Tempi di crisi per il progetto di integrazione europea.

La mancata approvazione del bilancio dell'Unione Europea, che fa seguito alla bocciatura della Costituzione europea da parte della Francia e dell'Olanda, segna pesantemente e negativamente la storia dell'Europa unita. Non è stato, infatti, possibile far passare l'ipotesi di una Costituzione, peraltro modesta, presso alcuni Stati membri dell'Unione, né tanto meno approvare un piano di bilancio totalmente rivisitato su alcuni suoi importanti aspetti.

E' il caso degli obiettivi dell'agenda di Lisbona fortemente ridimensionati in tema di ricerca, crescita, competitività od anche dei tagli significativi alle spese per la giustizia e la sicurezza interna. La mancata approvazione del bilancio mette, inoltre, a rischio i fondi regionali per le aree più deboli, Sud Italia compreso, in quanto necessitano di una

programmazione di spese pluriennali.

Tutto ciò si realizza sullo sfondo di una crisi economica che avrebbe dovuto incoraggiare le spinte integrative piuttosto che quelle di divisione e di prevalenza di singoli interessi nazionali, senza dimenticare l'agguerrita concorrenza cinese.

Riesce difficile pensare di poter tutelare l'interesse nazionale chiudendosi e sottraendosi ad un contesto di mercato europeo e mondiale ormai parte integrante del percorso di sviluppo e di crescita di ogni singolo Stato, "barricandosi" rispetto ai Paesi dell'Est che oggi, molto più della vecchia Europa, rappresentano la voglia di crescita e di competizione.

In un recentissimo convegno organizzato dalla Banca Centrale Europea, a dispetto delle voci "anti-euro", è stato evidenziato come la nascita dell'Unione monetaria abbia avuto effetti positivi e superiori alle attese sui flussi commerciali e sull'integrazione finanziaria. Senza dubbio la nascita della zona euro ha ridotto i costi ed accelerato la diversificazione dei rischi di investimento.

I dati sono incoraggianti e dimostrano che l'integrazione finanziaria è possibile e molte sarebbero le opportunità in un processo di controtendenza alla volontà di bloccare o "ibernare" il percorso dell'Europa unita.

La grave crisi dell'Europa politica può trovare uno spazio di fiducia e di rilancio dell'ideale di un'Europa unita proprio in quella parte più aperta e all'avanguardia della comunità finanziaria che oggi sente di non doversi chiudere in un ambito domestico quando c'è voglia di crescere e di competere.

L'annuncio dell'importante fusione tra Unicredit e la tedesca Hypovereinsbank va certamente in questa direzione e ripropone con forza il tema del consolidamento del sistema bancario europeo attraverso operazioni *cross border*.

L'integrazione europea, quella vera e vitale, non può essere fermata e si costruisce nei mercati reali e su progetti industriali ambiziosi.

La nascita di questa importante "banca europea" è un bell'esempio di cui è protagonista un'impresa italiana ed è un invito deciso al superamento di atteggiamenti difensivi e protezionistici in nome di una presunta difesa della nazionalità.

Non si può non sperare nell'effetto di emulazione che un'operazione di tale portata possa produrre sul sistema competitivo e sul processo "interrotto" di integrazione europea, anche nella consapevolezza che proprio l'esistenza dell'euro e del mercato unico dei servizi finanziari consente alle economie reali progressi altrimenti impossibili.

Più l'integrazione reale andrà avanti con fatti concreti e più si creeranno le condizioni per un prosieguo del cammino di integrazione europea e per la riconferma della fiducia dei popoli di Europa nelle svariate e positive opportunità che da queste possono derivare.

UNI EUROPA FINANZA: ESPERIENZE SINDACALI A CONFRONTO

di Manlio Lo Presti

**A Roma
il Comitato
UNI Europa
Finanza**

**L'evento,
svoltosi dal
18 al 20
maggio,
ha riunito
esperienze
sindacali molto
diversificate
per strategie,
situazioni
territoriali,
Paesi di
provenienza**

Oltre alle rappresentanze dei Paesi Europei erano presenti organizzazioni sindacali giapponesi, africane del bacino del Mediterraneo, dell'Est europeo, dei Paesi dell'America Latina.

I temi principali trattati, fra i numerosi illustrati negli interventi dei rappresentanti, sono stati:

- stress nei luoghi di lavoro;
- parità uomo-donna (politiche di genere);
- fusioni e concentrazioni, con conseguenti effetti sull'occupazione e sulla qualità del lavoro: si elimina lavoro permanente in Europa per esportare lavoro precario, sottopagato e qualitativamente scarso verso Paesi dove il costo del lavoro è più basso. Una delle soluzioni individuate è stata quella di attivare i C.A.E. (Comitati Aziendali Europei) per le trattative con i Gruppi Bancari transnazionali. Per fare questo occorrerà potenziare i C.A.E. e far acquisire a loro poteri negoziali quantomeno su alcune materie fondamentali (orario di lavoro, pari opportunità, salute e sicurezza, responsabilità sociale, ecc...);
- orario di lavoro e straordinari non pagati: si assiste, infatti, al fenomeno di un incremento dei tempi di lavoro a danno della vita privata dei lavoratori. Molti rappresentanti di sindacati europei hanno testimoniato il dilagante e crescente fenomeno degli straordinari non pagati all'interno di aziende che minacciano licenziamenti a coloro che si rifiutano di rimanere al lavoro oltre l'orario contrattuale;
- formazione permanente (long life learning) da attuarsi durante tutto l'arco della vita professionale quale fattore critico di successo dell'azienda nell'offerta di prodotti ad alto valore aggiunto;
- carichi e ritmi di lavoro. La globalizzazione ha provocato la delocalizzazione di crescenti quote di lavoro creando disoccupazione in Europa. La delocalizzazione esaspera sempre più la pressione delle aziende finanziarie sui lavoratori per il raggiungimento di obiettivi sempre più impegnati-

vi. La difficoltà nel raggiungere i budget fissati dalle aziende - molto spesso esasperati - crea frustrazione e disaffezione al lavoro su ampie fasce della popolazione bancaria e assicurativa in Europa e nel Mediterraneo;

- UNI Europa Finanza dovrà porsi come struttura orientata a complesse azioni di lobbying nei confronti delle Istituzioni europee a tutela sia dei livelli occupazionali sia per le politiche di ricerca e sviluppo riguardanti i grandi temi sopra riportati. Sarà, inoltre, importante da parte di UNI procedere ad una serrata analisi delle leggi sul lavoro nei vari Paesi per costruire un'azione di supporto alla tutela dei diritti contrattuali e di legge che, in pratica, si concretizzerà nell'azione negoziale dei C.A.E. con i grandi gruppi finanziari multinazionali;
- sempre maggiore raccordo di tutti i Sindacati europei tramite l'operato di UNI EUROPA FINANZA. Sarà questa una risposta importante all'espansionismo crescente di alcuni gruppi finanziari fra i quali Unicredito e Banca Intesa che stanno estendendo rapidamente la loro presenza nell'Est europeo.

La riunione del Comitato è sicuramente stata un'ottima occasione di coesione fra le Organizzazioni Sindacali di Paesi diversi ed anche un valido strumento di conoscenza delle realtà "più deboli" dove sarà necessario fin da subito intervenire con azioni congiunte.

Con questa filosofia il 17 maggio si era tenuta una riunione dei Dipartimenti Internazionali Italiani con le Organizzazioni Sindacali della Turchia per costruire una strategia su linee condivise per affrontare le trattative con il gruppo UNICREDITO, il 19 maggio un incontro concernente l'operazione di acquisizione ABN AMRO su ANTONVENETA e il 23 maggio, presso la sede dell'Associazione Bancaria Italiana, un'altra riunione con le Organizzazioni Sindacali della Slovacchia.

Il 24 giugno si terrà un Meeting UniCredito e

Hypo Vereinsbank a Vienna con le Organizzazioni Sindacali italiane, austriache, tedesche, ceche e slovene, per affrontare le tematiche relative a quella che si presenta come la prima e più grande operazione di aggregazione bancaria in Europa.

Tutto questo lavoro collettivo, in cui deve confluire il contributo delle diverse anime sindacali dei vari Paesi aderenti all'UNI, deve diventare anche uno strumento di tutela dei lavoratori più deboli, soprattutto nei Paesi dell'Est europeo.

Si ribadisce, sia pure fra numerose difficoltà, il principio dell'azione solidale contro un principio inaccettabile di "solitudine dell'uomo globale" che si sta affermando laddove le imprese globali non trovano ostacoli nel loro cammino incentrato sulla ossessiva ed esclusiva ricerca del profitto a qualunque costo nella totale indifferenza degli enormi danni sociali che una tale azione comporta. La difesa di un lavoro umano e dignitoso è il fondamento del principio di responsabilità sociale dell'impresa in Europa e nel Mediterraneo.

Lo scopo delle Organizzazioni dei Lavoratori è, quindi, quello di percorrere la non facile strada della politica sociale per fronteggiare le ossessive politiche di budget per le quali si bruciano risorse umane che non ricevono stabilità lavorativa, formativa e professionale, nell'assoluta indifferenza alla *qualità sociale* che resta, senza esitazione, la vera vocazione del movimento sindacale di oggi e, sempre più, di domani! ■



LE RAGIONI DEI FIGLI a cura di Falcri MPS

*L'esigenza
degli asili
nei luoghi
di lavoro si fa
sentire sempre
più forte e
l'esperienza
positiva attuata
in alcune realtà
bancarie
stimola
il nostro
Sindacato
a cercare
di favorire
sempre più
la loro
creazione*

Da tempo le grandi imprese private ed alcune istituzioni pubbliche hanno deciso di aderire alla proposta di realizzare asili aziendali all'interno delle proprie strutture.

Nel prendere decisioni del genere, le aziende hanno considerato prioritario l'aspetto qualitativo del rapporto con il proprio personale considerato in tal modo una *risorsa umana*.

Una risorsa dà il meglio di sé quando non deve gestire in proprio e faticosamente carenze organizzative con un logoramento di energie che va a detrimento degli affetti, dei rapporti umani ed infine della qualità del lavoro prestato!

Come FALCRI MPS, condividiamo la scelta di attuare asili aziendali effettuata da realtà come la Banca d'Italia, l'Ospedale di Siena, molte altre realtà lavorative italiane, le imprese giapponesi, quelle svedesi, le maggiori imprese USA ed europee.

Una simile scelta alza molto il rating della qualità di un'impresa nel suo livello di attuazione dei principi della *responsabilità sociale*.

La creazione di asili aziendali è un concreto passo verso la qualità sociale, ben oltre le splendide dichiarazioni di facciata frettolosamente rilasciate dalle imprese in varie conferenze-stampa, ritenendo così di adempiere con poco sforzo ad un impegno *etico* che richiede un ripensamento globale del modo di fare impresa oggi.

La costituzione di asili aziendali nelle sedi con un gran numero di genitori può essere un passo concreto per uscire dalla fanfara retorica e migliorare la qualità dei rapporti con i lavoratori che si è gradatamente compromessa. Troppo spesso ci si dimentica che le risorse umane sono sempre il fattore determinante per il successo duraturo di un'azienda se i rapporti sono più qualitativi piuttosto che improntati su un reticolo infernale di minacce e di pressioni psicologiche sempre più intollerabili che sfociano in comportamenti dannosi per la clientela.

La FALCRI MPS sta portando avanti un'opera di sollecitazione nei confronti della Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. ed il gruppo che coordina, a considerare i *genitori dipendenti* come soggetti sociali (stakeholders) aventi pari dignità con altri settori sociali e gruppi di interesse ben noti.

Come FALCRI siamo convinti che questa strada sarà un buon viatico per il recupero della qualità dei rapporti del MPS con il proprio personale che non è solo un fattore meccanicistico della produzione ma anche e soprattutto è costituito da madri e da padri. ■

SENZA PAROLE di

Francesco
Murro

Dirigente Sindacale
Falci CARIME

*...i salari
continuano a
perdere potere,
cresce
l'inflazione
(ovviamente
più degli altri
paesi europei),
il Pil non dà
segni
di ripresa*

Così apprendiamo da uno dei tanti istituti di ricerca che spuntano come funghi, di una condizione che già ciascuno di noi, comuni mortali, vive quotidianamente sulla propria pelle: e cioè che i salari continuano a perdere potere, cresce l'inflazione (ovviamente più degli altri paesi europei), il Pil non dà segni di ripresa. Hai capito la novità? In due anni, esattamente dal 2002 al 2004 un lavoratore con un reddito medio di 22 mila euro ha perso circa 1400 euro, soldi che, se sommati, danno un totale pari a 22 miliardi di euro. Perbacco! L'economia italiana è praticamente ferma, lo ha dichiarato anche il Governatore di Bankitalia. Basta guardare i dati sulla produttività, la produzione industriale e l'export continuano ad andare male, nonostante l'ostentazione di ottimismo dei ministri del nostro Governo. A questo punto si potrebbe pacificamente sostenere che in Italia esiste un'evidente questione salariale. C'è ovviamente come diretta conseguenza di questo stato di crisi, una questione più generale di peggioramento dei livelli di vita. La distribuzione in favore delle rendite e di una parte di italiani ricchi, punisce soprattutto i redditi medio-bassi. Secondo le elaborazioni dei ricercatori dell'istituto di statistica, ci sono oggi circa 10 milioni di lavoratori che guadagnano meno di 1350 euro netti mensili. I lavoratori a rischio povertà sono ormai 6,5 milioni. Il dato sui consumi dello scorso anno è il peggiore dell'ultimo decennio. E naturalmente bisogna anche capire che quei 22 miliardi persi nelle buste paga dei lavoratori da qualche altra parte saranno sicuramente andati a finire. Sempre secondo gli osservatori di ricerca, si possono individuare almeno tre settori che hanno beneficiato dello spostamento della bilancia: i settori industriali non esposti alla concorrenza, le rendite ed i settori protetti. E' del tutto evidente che in questa situazione non solo si pone il problema del rilancio dei contratti e della parte salariale in particolare, ma che diventerebbe persino scandaloso se la legge finanziaria andasse ad attingere nel solito catino dei dipendenti e pensionati. I dati presentati rischiano anche di ipotecare una parte del nostro futuro, visto che siamo di fronte all'inevitabile aumento delle dis-

guaglianze, con tutto ciò che questo fenomeno comporta, ed anche alle distorsioni ormai evidenti di un sistema che stenta a riprendersi. I confronti con il resto dell'Europa aumentano le preoccupazioni. La retribuzione netta media dei lavoratori francesi nel 2003 è stata di 22,39 mila euro. Quella dei sudditi di Sua Maestà 20,49 mila euro. I lavoratori italiani, nello stesso anno, si sono dovuti accontentare in media di circa 17 mila euro. Nel periodo 2000/2003 la produttività è cresciuta ovunque mentre in Italia è diminuita dell'1,2%.

L'occupazione, viceversa, sembra tenere, ma, c'è un ma, si tratta di un'occupazione che cambia natura rispetto al passato anche recente. Riguarda, come ha segnalato l'Istat, un'occupazione sempre più precaria ed a tempo determinato, un mercato del lavoro che si sta decisamente americanizzando. Mentre l'Italia copia gli esempi stranieri nel campo della flessibilità del lavoro, non riesce a fare altrettanto sulla competitività e l'innovazione. Il Pil degli USA nel 2003 è cresciuto del 4,5%. Quello della Ue del 2,2%. Quello nostrano dello 0,8%.

Non parliamo poi dell'innovazione dove l'Italia continua ad essere agli ultimi posti. In questa situazione, le Organizzazioni Sindacali propongono le loro alternative. Da una parte si devono difendere i contratti nazionali, che sono l'unico vero argine alla debacle. Dall'altra si deve riproporre una nuova versione della politica dei redditi; ovvero non deve essere intesa e dunque intrapresa come una nuova politica dei sacrifici, ma come una politica capace di usare le leve giuste per riequilibrare il rapporto tra i redditi. Necessario sarebbe creare un **patto** con le imprese, che devono essere interessate alla ricerca di nuove soluzioni credibili per uscire da questa crisi che sembra non avere mai termine. E se esiste una crisi del modello liberista non significa che esiste oggi in campo un'alternativa al liberismo, non bisogna confondersi perché questa crisi sta anzi determinando un'accelerazione dei processi politici e sociali. Nel contesto tutto italiano, perciò, le decisioni di questo Governo sulle pensioni e la finanziaria pongono la necessità di rilanciare quel movimento di opinione che passa attraverso le piattaforme sindacali ed il loro rafforzamento. Piattaforme sempre più consapevoli del disagio generale, sempre più tese ad arginare quel declino ormai strutturale di un sistema destinato nel tempo ad annaspire goffamente.

Si tratterà di vedere e misurare gli sviluppi dei rapporti sindacali per capire gli effettivi spazi della politica dei redditi. E' certo, comunque, che il modello tutto nostrano dovrà essere ripensato. In attesa, felice notte! ■



Dalle Associazioni SITUAZIONE DIFFICILE NEL GRUPPO BANCA POPOLARE DI VICENZA

Sabato 14 maggio 2005, in occasione dell'Assemblea Generale della Banca Popolare di Vicenza, si è svolta dinanzi all'ingresso della Fiera di Vicenza una pacifica manifestazione sindacale per rivendicare il diritto dei lavoratori delle società controllate del Gruppo, CariPrato e Banca Nuova, al rispetto del Contratto Nazionale, delle leggi inerenti in particolare la sicurezza nei luoghi di lavoro e di altri accordi sottoscritti concernenti la formazione e i percorsi professionali nonché la salvaguardia dei posti di lavoro a seguito delle fusioni e trasformazioni intervenute nel Gruppo Bancario vicentino.

Nel corso della manifestazione, cui hanno aderito le Organizzazioni Sindacali Falcri, Fiba/Cisl, Fisac/Cgil, Uilca e Dircredito per CariPrato e solo Falcri per Banca Nuova, sono stati distribuiti circa 3.500 volantini per informare i soci della BPVi sulle violazioni che, secondo le Organizzazioni Sindacali, sarebbero state messe in atto all'interno del Gruppo. Altro aspetto denunciato è stato quello relativo alla mancanza di informative in merito alle nuove strategie di Gruppo e al nuovo Piano Industriale.

La Falcri della Banca Nuova, in particolare, già da tempo si sta battendo per la continua emorragia di posti di lavoro e di risorse economiche del territorio siciliano che, attraverso continui appalti di lavorazioni, sta caratterizzando le strategie dell'azienda dopo l'ingresso nel gruppo bancario vicentino. A questo proposito due deputati di Rifondazione Comunista hanno presentato un'interrogazione parlamentare e in una loro nota si legge: *“L'accordo di fusione e il piano industriale 2003-2006 prevedeva che non si facesse alcun ricorso ad appalti esterni per garantire i servizi. Invece, è già stato esternalizzato il data entry della Tesoreria e adesso la stessa sorte toccherà al servizio di trattamento della corrispondenza. Inoltre, per la creazione del Gruppo di lavoro prestati personali e Direzione cessione del quinto la strategia dell'azienda punterebbe all'espulsione di lavoratori considerati troppo costosi*

sfruttando la disciplina sul trasferimento del ramo d'azienda che le consentirebbe di non chiedere il consenso del lavoratore”.

La Direzione Generale dell'Azienda si è affrettata a rispondere a mezzo stampa alla manifestazione sindacale, sostenendo che le Organizzazioni Sindacali *«vogliono condizioni che noi non possiamo garantire perché altrimenti sarebbe a rischio l'omogeneità di trattamento all'interno del gruppo BPVi».* L'auspicio è che, comunque, la richiesta di adottare trattamenti equi ed omogenei nei confronti di tutti i lavoratori del Gruppo Banca Popolare di Vicenza, e quindi anche delle controllate CariPrato e Banca Nuova, possa trovare accoglimento visto che l'Azienda si è anche recentemente dotata di un Codice Etico interno improntato proprio ai principi sopra richiamati. ■



NUOVE FUSIONI ED ACQUISIZIONI BANCARIE: EFFETTI E PROSPETTIVE *di Federico Cantarini*

Il sistema bancario, rafforzato dai processi di ristrutturazione e con il suo apporto di capacità professionali, deve essere posto al servizio dell'economia, della tutela dell'ambiente, del lavoro ed del rispetto dei diritti fondamentali

All'annuncio di ogni nuova operazione di fusione o aggregazione tra banche, molti operatori tendono a sottolineare i possibili benefici in termini di riduzioni di costi e d'opportunità di crescita economica.

Ciò appare comprensibile se si considera che anche in Italia, così come negli altri maggiori paesi, le banche hanno individuato nella crescita dimensionale una risposta alla concorrenza dei mercati internazionali e all'assottigliarsi dei margini di redditività.

In tale processo le banche hanno "razionalizzato" le proprie strutture produttive, effettuando grandi investimenti in nuove tecnologie, sviluppando nuovi settori di attività, innalzando in misura consistente la produttività; la redditività è tornata su valori prossimi a quelli di altri principali paesi.

Nel corso degli ultimi quindici anni le operazioni di fusione e acquisizione tra banche sono fortemente cresciute (*in Italia circa 570 aggregazioni*) e rappresentano oltre il 10% di quelle determinatesi in tutti i settori dell'attività economica.

Tuttavia, la portata dei cambiamenti avvenuti appare considerevole solo quando si consideri che il numero di banche diminuisce di quasi il 30%; da 1061 intermediari nel 1990 si è scesi a 918 nel 1995 e ancora a 769 nel 2001.

Nonostante la forte diminuzione del numero di banche è cresciuto il numero degli sportelli di oltre il 76% (da 16.500 a 29.200); in termini pro capite, in Italia si è passati da uno sportello ogni 5.240 abitanti nel 1990 a uno ogni 3.139 nel 2001.

Molti segnali indicano che il sistema bancario europeo sarebbe alla vigilia di una nuova ondata di fusioni e di acquisizioni, sia all'interno dei territori nazionali sia tra paesi della comunità, anche se alcuni analisti e ricercatori sono dubbiosi circa la convenienza per le banche medio-grandi a ricercare con soluzioni esterne un'ulteriore crescita dimensionale; in Giappone ed in Germania i deludenti risultati delle grandi banche sono spesso determinati dall'eccessiva dimensione e

dalle macro complessità, con conseguenze gravi anche per l'economia reale e lo stato sociale di tali paesi (*tassi elevati sui prestiti, rarefazione di offerte di credito alle imprese, ingenti riduzioni dei livelli occupazionali e caduta della domanda interna*).

E' indubbio che la crescita dimensionale delle banche abbia favorito l'ingresso in nuovi campi di attività; le stesse hanno accresciuto la propria attività nella distribuzione di prodotti finanziari e trasformato il proprio modello operativo caratterizzato dal contemporaneo svolgimento dei servizi di banca commerciale e di investimento (*banca universale*), con conseguente mutamento della composizione dei rischi.

Gli ultimi anni hanno visto sviluppare molto rapidamente, in certi momenti sull'onda dell'euforia che ha pervaso i mercati finanziari di tutto il mondo, la diffusione di titoli obbligazionari ed azionari nei portafogli delle famiglie.

In tale nuovo scenario sono aumentati inediti rischi connessi alla perdita di reputazione. L'"*affidabilità*" e l'"*etica*" della banca sono influenzate dalla qualità dei prodotti offerti e collocati presso la clientela; per questo sono divenute essenziali le condotte improntate alla deontologia ed alla professionalità, necessarie per assicurare correttezza negli affari.

In tale contesto la sottoscrizione del "*Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario*" segna una fase nuova che impegna banche e sindacato a perseguire itinerari di responsabilità per accrescere qualità nell'ambiente di lavoro e trasparenza nell'erogazione di servizi e nell'offerta di prodotti alla clientela.

Lungo questo itinerario le banche possono contribuire in misura determinante a riportare l'economia italiana sulla via della crescita. In linea con una parte della letteratura, le fusioni bancarie, nel breve termine, possono aumentare il potere di mercato e modificare i tassi di interesse in senso sfavorevole ai consumatori; nel lungo periodo, tuttavia, è dimostrato come la remunerazione dei depositi delle famiglie venga a modificarsi ovunque in modo favorevole, con vantaggi rilevanti per i consumatori e le imprese, indicando che le fusioni possono contribuire ad indirizzare le risorse verso impieghi più "*produttivi*".

L'ondata di tali concentrazioni solleva anche quesiti per i possibili effetti sulle strategie delle aziende orientate alla ricerca di economie di scala o alla riduzione dei costi (*in particolare del costo del lavoro*).

Sotto questo aspetto lavoratori e sindacato hanno fatto in questi anni la loro parte, hanno dato un contributo determinante alla ri-

presa ed al processo di riorganizzazione del sistema creditizio italiano.

Il perno del processo di contrattazione è stato da allora costituito dal *tasso d'inflazione programmato* (T.I.P.), che ha costituito il riferimento per definire le dinamiche retributive nei diversi contratti nazionali.

Il Protocollo del '93 stabilisce, infatti, che gli aumenti contrattuali devono essere coerenti con i tassi d'inflazione programmati dal Governo e come siano eventuali e successivi i recuperi del gap inflazionistico nei bienni successivi.

Oggi tale sistema, considerato lo scostamen-

to ormai patologico con il tasso d'inflazione reale e con politiche poco orientate a meccanismi di coordinamento della concertazione, andrebbe oggettivamente rivisto.

Sulla base dei dati OCSE e di valutazioni della Banca d'Italia, il confronto a livello internazionale evidenzia per le banche italiane una chiara e netta inversione di tendenza rispetto alla generale crescita del costo del personale.

Parallelamente, lo sviluppo del canale *Internet* ed il ricorso all'*outsourcing*, hanno avuto un impatto stravolgente nei processi di ristrutturazione delle reti.



Nelle filiali *retail* si sono generalmente assottigliati gli organici; la rilevazione dell'ABI conferma che è ormai raro trovare filiali con più di 5-6 addetti.

E' proseguita pertanto anche nel 2004 la politica di "riduzione" degli organici; il settore vede nel corso degli ultimi sette anni una contrazione di personale di circa il 6-7% (*tra i 21 e i 25 mila addetti in meno*).

Molti osservatori e studiosi sono convinti che le strategie vincenti del domani saranno quelle che sapranno portare le banche verso posizioni di specializzazione, fatti salvi i pochi casi di chi avrà la possibilità per arrivare a sostenere un ruolo di *global-player*.

Oggi, visti i bilanci dei maggiori gruppi, i risultati delle banche sono di gran lunga migliori rispetto alle previsioni negative riferite alla fase congiunturale.

Secondo le previsioni di Prometeia, nel corso dei prossimi anni la domanda complessiva dei finanziamenti alle imprese ed alle famiglie dovrebbe recuperare ritmi di crescita ancor superiori (+6,8%).

I dati economico-patrimoniali dell'esercizio 2004 evidenziano risultati in crescita per le banche italiane:

Migliaia di euro	Utile (perdita) netto 2003	Utile (perdita) netto 2004
Banca Antonveneta	(842.635)	282.688
Banca Fideuram	175.613	243.013
Banca Intesa	1.214.000	1.884.000
Banca Lombarda	112.059	151.735
BNL	(34.180)	140.780
B. Popolare Lodi	42.384	168.382
B. Pop. Milano	61.150	127.615
B. Pop. Unite	200.070	290.123
B. Pop. Vr-No	323.213	411.175
Capitalia	30.842	337.425
Monte Paschi Siena	442.521	513.694
Sanpaolo - Imi	972.000	1.393.000
UniCredit	1.960.580	2.130.516

I risultati del primo trimestre di quest'anno indicano una conferma del trend positivo, ma una variabile che indubbiamente peserà sull'andamento del settore creditizio è l'economia: qui la situazione appare difficile e per molti versi preoccupante.

Certamente lo scenario continuerà ad essere focalizzato sul processo di concentrazione del settore creditizio.

Le prime importanti mosse sono in pieno svolgimento da parte di Bbva su BNL e di Abn Amro su Antonveneta.

UniCredit ritenta la carta mitteleuropea con la tedesca Hypo Vereinsbank; tale operazio-

ne, giunta al rush finale, rappresenterebbe, senza abbandonare la linea della prudenza, l'avvenimento più rilevante nella storia delle banche italiane.

Sono in molti a sostenere come tali acquisizioni siano salutari al sistema; le sinergie generate dalla quantità di capitale che si verrebbe a creare in caso di fusioni in base ai nuovi criteri di Basilea stanno incoraggiando operazioni con grandi banche, molto efficienti, in sistemi fortemente consolidati.

Questa fase di grandi aggregazioni bancarie cross-border può offrire grandi opportunità, ma, come ha scritto un importante banchiere, può presentare anche dei rischi, nel senso che occorrerà tenere conto delle specificità e del ruolo che le rispettive banche sapranno svolgere nell'area della loro operatività e dei servizi che esse sapranno rendere alle rispettive economie.

I beneficiari dell'economia senza confini amano trasfigurare l'ineludibilità di tali processi e presentarli come una sorta di legge naturale.

Non è così. Il ruolo svolto dai mercati non dipende solo da ciò che essi sono in grado di fare, ma anche da ciò che viene loro permesso di fare.

Non è imprudente affermare che la struttura dello sviluppo e del meccanismo di accumulazione ormai, deve cambiare qualità.

La grande determinazione delle Organizzazioni sindacali sul tema della responsabilità sociale dell'impresa ha condotto all'assunzione, nel Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario 16.06.2004, della definizione formulata nel Libro Verde della Commissione Europea del luglio 2001, secondo la quale la responsabilità sociale d'impresa è "*l'integrazione volontaria da parte delle imprese, delle preoccupazioni sociali ed ambientali nelle loro attività commerciali e nelle loro relazioni con le parti interessate*".

Si tratta in definitiva di espliciti impegni volti a delineare un orizzonte di responsabilità sociale ed etica alla ricerca di un equilibrio fra esigenze di sviluppo, di profitto, di sostegno all'economia, nel rispetto dell'ambiente, dell'occupazione e dei diritti umani fondamentali. ■

FALCRIDONNA A FOGGIA

a cura di Falcri Sanpaolo

Banco di Napoli



Il 24 maggio si è tenuto a Foggia, presso il monumentale edificio del Sanpaolo Banco di Napoli, un incontro organizzato dalla Segreteria dell'Organo di Coordinamento della FALCRI Banco di Napoli a cui ha partecipato anche la Coordinatrice Nazionale FalcriDonna Bianca Desideri.

Erano presenti numerosi colleghi e colleghe, i quali, dopo i saluti iniziali di Concezio Azzone e Ciro Bossa, dirigenti sindacali della nostra Organizzazione, hanno ascoltato con interesse e partecipazione le relazioni di Mimmo Vignali sull'attività della Falcri e sul Fondo di Previdenza Aziendale e di Giancarlo Borsella sul nuovo contratto collettivo di recente sottoscritto dalle organizzazioni sindacali e su argomenti relativi a problematiche aziendali e di gruppo.

Con particolare attenzione è stata seguita la presentazione della Sezione FalcriDonna te-

nuta dalla Coordinatrice Nazionale, la quale ha illustrato le attività già in corso (tra cui gli interventi svolti a livello europeo nelle recenti riunioni a Bruxelles e Lussemburgo del Comitato delle Donne di UNI Europa Finance), e quelli previsti per i prossimi mesi. Ha illustrato, inoltre, nel dettaglio la convenzione sottoscritta dalla Segreteria Nazionale per l'attivazione dei servizi con l'Associazione Eva Donne in Europa, strumento utile per acquisire da parte dei colleghi e colleghe conoscenza e consapevolezza dei propri diritti (pari opportunità, congedi parentali, assistenza ai diversamente abili, ecc.).

La collega Antonia Iacovelli, dirigente sindacale di FalcriDonna Sanpaolo Banco di Napoli, ha illustrato agli intervenuti il Progetto Equal portato avanti in Banca Toscana evidenziando gli aspetti fondamentali e i fattori positivi e negativi dell'esperienza. ■



A lato: una fase dei lavori. In basso (da sinistra):

Mimmo Vignali, Giancarlo Borsella, Bianca Desideri, Antonia Iacovelli.



LA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO



*Professione
Bancario
prosegue
l'analisi della
legge "Biagi"
che introduce
profonde
rivoluzioni nel
già precario
"mondo del
lavoro"*

LAVORO RIPARTITO

Il lavoro ripartito (anche chiamato job sharing) è un rapporto di lavoro speciale, mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica e identica obbligazione lavorativa. La solidarietà riguarda le modalità temporali di esecuzione della prestazione nel senso che i lavoratori possono gestire autonomamente e discrezionalmente la ripartizione dell'attività lavorativa ed effettuare sostituzioni fra loro. Entrambi sono direttamente e personalmente responsabili dell'adempimento dell'obbligazione. Questa forma contrattuale ha l'obiettivo di conciliare i tempi di lavoro e di vita, attraverso nuove opportunità di bilanciamento tra le esigenze di flessibilità delle imprese e le esigenze dei lavoratori.

Applicazione

Il contratto di lavoro ripartito può essere stipulato da tutti i lavoratori e da tutti i datori di lavoro, ad eccezione della pubblica amministrazione. Rispetto a quanto previsto dalla precedente normativa (Circolare Ministero del lavoro e della previdenza sociale n. 43/1998), la vera novità del contratto di lavoro ripartito previsto dalla legge Biagi sta nell'aver limitato la possibilità di gestire il lavoro in solido a due lavoratori.

Caratteristiche

Il contratto di lavoro ripartito, a fini probatori, deve avere forma scritta e contenere le seguenti indicazioni:

- la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei due lavoratori, secondo gli accordi intercorsi e ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare, in qualsiasi momento, la sostituzione tra di loro o la modifica consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro (che deve essere comunicato al datore con cadenza almeno settimanale, al fine di certificare le assenze);
- il luogo di lavoro, nonché il trattamento

economico e normativo spettante a ciascun lavoratore;

- le eventuali misure di sicurezza specifiche per l'attività lavorativa svolta.

Il rapporto di lavoro può essere stipulato a termine o a tempo indeterminato. Per quanto riguarda il trattamento economico, vige il principio di parità di trattamento rispetto ai lavoratori di pari livello e mansione. Il trattamento è comunque riproporzionato in base alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita.

Il datore non può opporsi alla ripartizione dell'attività lavorativa stabilita dai due lavoratori. Ai fini previdenziali i lavoratori ripartiti sono assimilati ai lavoratori a tempo parziale, ma il calcolo delle prestazioni e dei contributi dovrà essere effettuato mese per mese, salvo conguaglio in relazione all'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa.

In caso di dimissioni o licenziamento di uno dei due lavoratori, il rapporto si estingue anche nei confronti dell'altra parte, ma il datore di lavoro può chiedere all'altro di trasformare il rapporto in un contratto di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale. Il datore può anche rifiutare l'adempimento di un terzo soggetto.

Attuazione

L'attuazione e la regolamentazione del lavoro ripartito è vincolata alla contrattazione collettiva. In assenza di contratti collettivi, si applica la normativa generale del lavoro subordinato in quanto compatibile con la natura del rapporto di lavoro ripartito. Il regime transitorio e l'attuazione dei rinvii alla contrattazione collettiva potranno essere affidati anche a un Accordo interconfederale su convocazione del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

LAVORO INTERMITTENTE

Il contratto di lavoro intermittente (o a chiamata) è un contratto di lavoro mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro per svolgere determinate prestazioni di carattere discontinuo o intermittente (individuate dalla contrattazione collettiva nazionale o territoriale) o per svolgere pre-



stazioni in determinati periodi nell'arco della settimana, del mese o dell'anno (individuati dal D.Lgs. 276/2003).

Questo contratto costituisce una novità per l'ordinamento italiano ed è previsto in due forme: con o senza obbligo di corrispondere una indennità di disponibilità, a seconda che il lavoratore scelga di essere o meno vincolato alla chiamata.

L'obiettivo del contratto intermittente è la regolarizzazione della prassi del cosiddetto lavoro a fattura, usato finora per le richieste di attività lavorativa non occasionale ma con carattere intermittente. Rappresenta anche un'ulteriore possibilità di inserimento o reinserimento dei lavoratori nel mercato del lavoro.

Applicazione

- A) Può essere stipulato da qualunque lavoratore:
- per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, indicate dalla tabella allegata al Regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657 (in attesa delle regolamentazioni dei contratti collettivi);
 - per il lavoro nel week-end o in periodi predeterminati (ferie estive, vacanze pasquali o natalizie).
- B) Può essere stipulato, in via sperimentale, indipendentemente dal tipo di attività da:
- lavoratori disoccupati con meno di 25 anni;
 - lavoratori con più di 45 anni che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o che siano iscritti nelle liste di mobilità e di collocamento.
- C) Può essere stipulato da qualunque impresa ad eccezione di quelle che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi prevista dalla legge sulla sicurezza nei posti di lavoro (D.Lgs. 626/1994). Non può essere stipulato dalla pubblica amministrazione.

Caratteristiche

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato a tempo determinato o indeterminato. Deve avere la forma scritta e deve contenere l'indicazione di una serie di elementi (che devono conformarsi a quanto sarà contenuto nei contratti collettivi) quali: durata, ipotesi che ne consentono la stipulazione, luogo, modalità della disponibilità, relativo preavviso, trattamento economico e normativo per la prestazione eseguita, ammontare dell'eventuale indennità di disponibilità, tempi e modalità di pagamento, forma e modalità della richiesta del datore, modalità di rilevazione della prestazione, eventuali misure di sicurezza specifiche.

Non è possibile ricorrere al lavoro intermittente nei seguenti casi:

- sostituzione di lavoratori in sciopero;
- se si è fatto ricorso nei sei mesi precedenti a una procedura di licenziamento collettivo, ovvero se è in corso una sospensione o riduzione d'orario con cassa integrazione (questo divieto è derogabile da un accordo sindacale) per le stesse unità produttive e/o mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente.

Retribuzione e indennità

Al lavoratore intermittente deve essere garantito un trattamento economico pari a quello spettante ai lavoratori di pari livello e mansione, seppur riproporzionato in base all'attività realmente svolta. Per i periodi di inattività, e solo nel caso in cui il lavoratore si sia obbligato a rispondere immediatamente alla chiamata, spetta un'indennità mensile, divisibile per quote orarie. È stabilita dai contratti collettivi, nel rispetto dei limiti minimi fissati con decreto ministeriale, e non spetta nel periodo di malattia oppure di altra causa che renda impossibile la risposta alla chiamata. Il rifiuto di rispondere alla chiamata senza giustificato motivo può comportare la risoluzione del rapporto, la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, e il risarcimento del danno la cui misura è predeterminata nei contratti collettivi o, in mancanza, nel contratto di lavoro. I contributi relativi all'indennità di disponibilità devono essere versati per il loro effettivo ammontare in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo. Nel caso di lavoro intermittente per predeterminati periodi della settimana, del mese o dell'anno l'indennità è corrisposta solo in caso di effettiva chiamata.

Attuazione

Il contratto di lavoro intermittente è una novità per l'ordinamento italiano.

Il decreto ministeriale 10 Marzo 2004 ha quantificato l'indennità di disponibilità da corrispondere al lavoratore in attesa di chiamata. Il successivo decreto 23 ottobre 2004, in attesa delle determinazioni della contrattazione collettiva, ammette la stipulazione di contratti di lavoro intermittente per le tipologie di attività indicate nella tabella allegata al Regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657.

Il lavoro intermittente è immediatamente utilizzabile anche per il lavoro nel week-end o in periodi predeterminati (ferie estive, vacanze pasquali o natalizie), come chiarito già dalla nota ministeriale del 12 luglio 2004 e confermato dal D.Lgs. 251/2004 (correttivo del D.Lgs. 276/2003)

La previsione che consente la conclusione del contratto con lavoratori disoccupati con meno



di 25 anni e con più di 45 anni iscritti nelle liste di mobilità e di collocamento ha caratteristiche sperimentale. Ciò significa che, trascorso il termine di diciotto mesi, verrà effettuata una verifica sull'esito di tale contratto e verrà valutata l'opportunità di confermare la previsione e proseguire con tale tipo di contratto.

Somministrazione

La somministrazione di manodopera permette ad un soggetto (utilizzatore) di rivolgersi ad un altro soggetto appositamente autorizzato (somministratore), per utilizzare il lavoro di personale non assunto direttamente, ma dipendente del somministratore. Nella somministrazione occorre distinguere due contratti diversi:

- un contratto di somministrazione, stipulato tra l'utilizzatore e il somministratore, di natura commerciale;
- un contratto di lavoro subordinato stipulato tra il somministratore e il lavoratore.

Entrambi i contratti possono essere stipulati:

- a tempo determinato;
- a tempo indeterminato.

La somministrazione rientra nell'ambito delle esternalizzazioni delle attività di impresa, ed è diretta, da un lato, ad offrire alle aziende un nuovo ed efficiente strumento per procurarsi forza lavoro e, dall'altro, ad offrire particolari garanzie ai lavoratori somministrati.

Applicazione

Destinatari

Contratto tra somministratore e utilizzatore: la legge non pone limiti per la stipulazione del contratto da parte dell'utilizzatore. La pubblica amministrazione può stipulare soltanto contratti di somministrazione a tempo determinato. Il somministratore invece deve essere un'Agenzia per il lavoro debitamente autorizzata allo svolgimento dell'attività di somministrazione e iscritta nell'apposita sezione dell'Albo informatico;

Contratto tra somministratore e lavoratore: il contratto di lavoro può essere stipulato da tutti i lavoratori.

Settori

Il contratto di somministrazione a *tempo indeterminato* può essere stipulato per:

- servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico;
- servizi di pulizia, custodia, portineria;
- servizi di trasporto di persone e movimentazione di macchinari e merci;
- gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini e servizi di economato;
- attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e

selezione del personale;

- attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
- gestione di call-center;
- costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive che richiedano fasi successive di lavorazione, (con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale), per l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa;



- in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali o territoriali stipulati da associazioni comparativamente più rappresentative dei lavoratori e datori di lavoro.

Il contratto di somministrazione a *tempo determinato* può essere stipulato:

- per far fronte a esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore (art. 20, D.Lgs. 276/2003);
- per le "esigenze temporanee" indicate dalle clausole dei contratti collettivi che avranno efficacia fino alla loro naturale scadenza (art. 86, D.Lgs. 276/2003).

Il contratto di lavoro a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

Caratteristiche

Il contratto tra utilizzatore e somministratore deve avere forma scritta e contenere alcune specifiche indicazioni.

Non è richiesta invece alcuna forma specifica per il contratto di lavoro che lega il somministratore e il lavoratore.

Trattamento economico e normativo

I lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto alla parità di trattamento economico e normativo rispetto ai dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte.

L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali: pertanto se il somministratore non dovesse versare il dovuto al lavoratore questo può richiederlo all'utilizzatore, che è obbligato a corrisponderlo. In caso di contratto di lavoro a tempo indeterminato è previsto da parte del somministratore il pagamento di un'indennità la cui misura viene determinata dal contratto collettivo di riferimento e non può essere inferiore alla misura di 350 euro mensili, secondo quanto previsto da decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è soggetto alla disciplina generale dei rapporti di lavoro prevista dal codice civile e dalle leggi speciali. Il contratto può essere stipulato anche a tempo parziale.

Se il contratto di lavoro è stipulato a tempo determinato si applicano in quanto compatibili le disposizioni del contratto a termine (D.Lgs. 368/2001), con alcune differenze:

- il somministratore può concludere più contratti a termine con il lavoratore senza il rispetto di alcun intervallo di tempo;
- gli obblighi di informazione e formazione hanno una disciplina specifica per la somministrazione;
- i limiti percentuali di stipulazione di contratti a termine non si applicano alla somministrazione, poiché l'utilizzatore potrebbe anche avvalersi esclusivamente di questo tipo di contratto per la sua attività lavorativa;

È nulla ogni clausola che possa limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine del contratto di somministrazione. Il divieto può essere derogato a fronte di una congrua indennità per il lavoratore, secondo quanto previsto dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

Attuazione

Il contratto di somministrazione potrà essere stipulato da:

- le Agenzie di lavoro interinale, già autorizzate ai sensi della previgente normativa, non appena abbiano presentato richiesta di auto-

rizzazione ai sensi della nuova normativa;

- tutti gli altri soggetti non appena saranno autorizzati all'esercizio dell'attività di somministrazione e iscritti all'Albo (secondo quanto previsto dal D.Lgs. 276/2003).

È previsto anche un Decreto ministeriale per definire i criteri interpretativi per la definizione delle forme di contenzioso. L'istituto della somministrazione ha carattere sperimentale: decorsi diciotto mesi dall'entrata in vigore del decreto, il Ministro del lavoro procede a una verifica con le organizzazioni sindacali e a una relazione al Parlamento per valutarne l'eventuale prosieguo.

APPALTO

È un contratto con il quale un soggetto (committente) incarica un imprenditore (appaltatore) di compiere un'opera o un servizio a fronte di un corrispettivo in denaro.

L'imprenditore (appaltatore), per compiere l'opera o il servizio commissionati, deve:

- organizzare i mezzi necessari (dirige i lavoratori alle proprie dipendenze senza che il committente possa interferire nelle modalità concrete di svolgimento del lavoro stesso);
- assumere il rischio d'impresa (rispondere del risultato finale davanti al committente).

Gli elementi che distinguono il contratto d'appalto dalla somministrazione sono l'organizzazione dei mezzi necessari e l'assunzione dei rischi d'impresa.

Caratteristiche

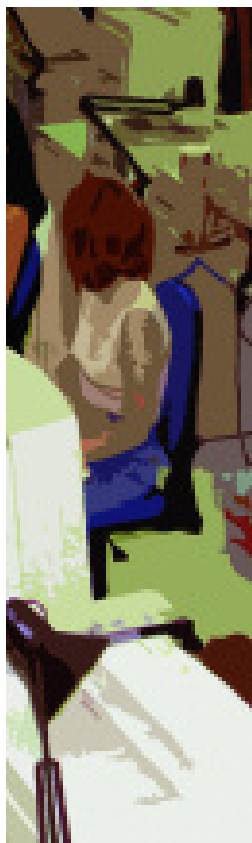
L'appalto di servizi è caratterizzato dall'assunzione di una obbligazione solidale tra il committente e l'appaltatore: ciò significa che i lavoratori dipendenti dell'appaltatore possono rivolgersi, entro un anno dalla fine del contratto di appalto, al committente per riscuotere i crediti da lavoro (retribuzione, contributi, etc.) nel caso in cui il loro datore di lavoro non li abbia pagati.

La legge Biagi ha espressamente stabilito che non costituisce trasferimento d'azienda o di ramo della stessa l'ipotesi in cui un nuovo appaltatore subentri al contratto di appalto e assumi i lavoratori già impiegati nell'appalto stesso.

Attuazione

È previsto un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali per individuare i casi legittimi di ricorso al contratto di appalto di servizi. Nel decreto dovranno essere specificati i codici di buone pratiche e gli indici presuntivi, tenendo conto delle indicazioni degli accordi interconfederali o di categoria.

Le Commissioni di certificazione devono riferirsi ai suddetti codici e indici in sede di certificazione. ■





a cura di Fabrizio Gosti

PREVIDENZA COMPLEMENTARE: TRASFERIMENTO DELLA POSIZIONE INDIVIDUALE

Recentemente, con sentenza del 6 ottobre 2004, la Corte d'Appello di Milano si è pronunciata in merito all'esercizio dell'opzione prevista dall'art. 10 del D.Lgs. 21 aprile 1993, n. 124 relativa al trasferimento della posizione contributiva individuale ad un diverso fondo pensione.

Nel caso specifico si dibatteva sulla richiesta di trasferimento, da parte di un ex dipendente di società di un gruppo bancario, della propria posizione contributiva individuale, **comprensiva tanto dei versamenti effettuati dal lavoratore quanto di quelli effettuati dal datore di lavoro**, ad un fondo pensione dallo stesso indicato e, in particolar modo, se le disposizioni contenute nell'art. 10 trovassero applicazione anche per i versamenti effettuati prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 124/1993 qualora gli statuti o i regolamenti dei fondi pensione preesistenti prevedessero diversamente (ad esempio la sola liquidazione dei contributi versati

dal lavoratore). La Corte d'Appello, riformando la sentenza impugnata, ha riconosciuto la legittimità delle richieste del lavoratore. Come noto l'art. 10 D.Lgs. n. 124/1993 prevede che "ove vengano meno i requisiti di partecipazione alla forma pensionistica complementare, lo statuto del fondo pensione deve consentire le seguenti opzioni stabilendone misure, modalità e termini di esercizio:

- a) il trasferimento presso altro fondo pensione complementare, cui il lavoratore acceda in relazione alla nuova attività;
- b) il trasferimento ad uno dei fondi di cui all'art. 9 (*fondi pensioni aperti*) o a una delle forme pensionistiche individuali di cui agli articoli 9-bis e 9-ter (*forme pensionistiche individuali attuate mediante fondi pensioni aperti o contratti di assicurazione sulla vita*);
- c) il riscatto della posizione individuale".

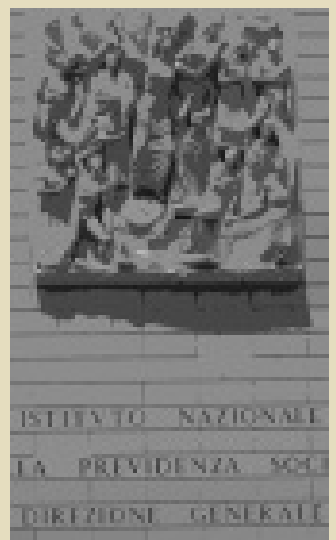
Nel dare applicazione alla norma ci si è domandati se, in primo luogo, la norma fosse applicabile anche ai fondi pensione preesistenti e, in caso di risposta affermativa, se il termine "intera posizione individuale" dovesse essere considerato

comprensivo di tutte le somme accantonate nella posizione individuale del singolo iscritto al fondo o solo di quelle versate a partire dall'entrata in vigore del D.Lgs. n. 124/1993, soprattutto in considerazione del fatto che gli statuti e/o i regolamenti potevano aver disciplinato (come di fatto è avvenuto) tale materia in maniera difforme riconoscendo il diritto al riscatto dei singoli contributi versati dal lavoratore.

In materia la Corte di Cassazione si era già pronunciata con la sentenza 11 dicembre 2002, n. 17657 in cui si sosteneva che "l'art. 10 trova applicazione immediata, il che significa che, con l'entrata in vigore del D.Lgs. 124/1993, gli iscritti ai fondi preesistenti devono poter contare sulla triplice opzione prevista da tale norma, tra cui il riscatto. La norma legale che afferma tale diritto si sostituisce ad eventuali difformi clausole statutarie, ai sensi dell'art. 1339 cod. civ. ... Ciò posto, vi è l'ulteriore problema se analoga regola possa essere enunciata per gli accantonamenti effettuati prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. 21 aprile 1993, n. 124" ed avendo il D.Lgs. richiamato previsto che il capitale accumulato

possa essere trasferito ad altro fondo pensione e "Poiché tale capitale era già vincolato in favore degli iscritti a fini di previdenza, in forza dell'art. 2117 cod. civ. ... rientra sicuramente nei poteri del legislatore nei confronti dell'autonomia negoziale, anche collettiva, introdurre una disciplina che si sovrapponga, nei limiti indicati, ad una regolamentazione di origine contrattuale".

In tale filone giurisprudenziale si pone anche la sentenza della Corte d'Appello di Milano precedentemente richiamata.



Lo Spazio di Ferri



ON, OFF

Lunedì mattina ho preso posizione alle ore 7.30, come al solito, alla mia scrivania presso l'agenzia di Viadimare Equense della Banca Vuota, appartenente all'ormai transnazionale Empty Group Spa. Ho acceso il computer e mi sono collegato sul sito della Borsa, come al solito.

Mentre finivo di riempire alcuni moduli contrattuali del giorno precedente ho colto come un bagliore proveniente dal video. All'inizio non ci ho fatto caso ma poi ho notato che il bagliore si ripeteva con cadenze regolari di alcuni minuti. Mi sono allora deciso ad alzare gli occhi ed ho notato che, in sovrimpressionazione rispetto alla pagina borsistica di internet, appariva un riquadro giallo vivo con in alto il logo della Banca Vuota e quello dell'Empty Group e, sotto, una scritta in verde acceso:

"Il futuro è di coloro che credono alla bellezza dei propri sogni".

Dopo circa tre minuti, di nuovo il riquadro ma con una scritta diversa:

"Siamo quello che facciamo ripetutamente. L'eccellenza

non è un atto singolo, ma un'abitudine".

Istintivamente ho chiuso internet e sono tornato sul desktop. Sbalordito ho atteso altri tre minuti e, di nuovo:

"Su questa terra non ci sono sicurezze ma solo occasioni".

Non riuscivo più a lavorare e a staccare gli occhi dal computer. In trepida attesa

ho visto scorrere di volta in volta le seguenti frasi che ho diligentemente appuntato:

"Sii chiaro sui tuoi obiettivi, flessibile sul come raggiungerli.

Tutto ciò che di straordinario è stato compiuto, prima era stato considerato impossibile.

Viviamo tutti sotto lo stesso cielo ma non abbiamo tutti lo stesso orizzonte.

Gli ostacoli sono quelle cose

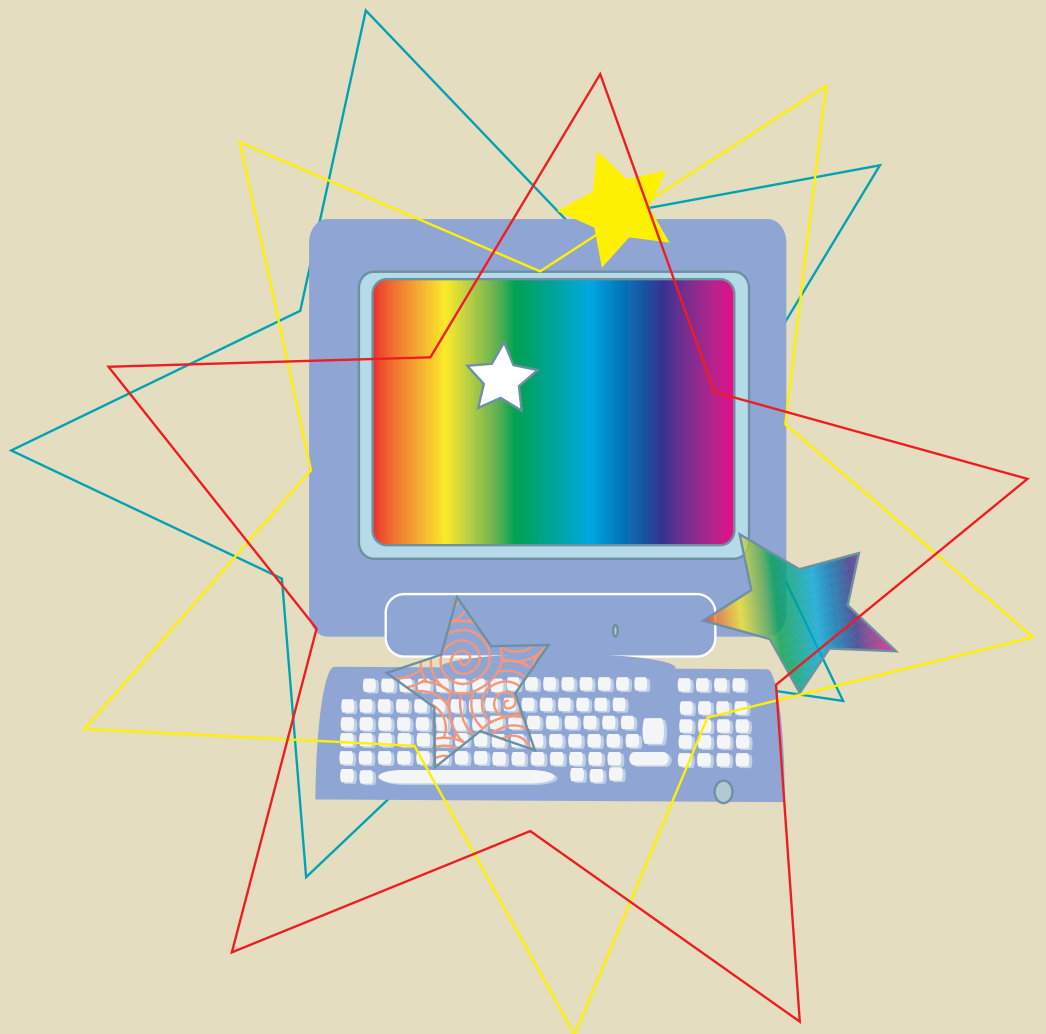
spaventose che vedi quando togli gli occhi dalla meta."

Ho provato un senso di vertigine, no forse era nausea. Sarà stato il cornetto alla crema...

Lo squillo del telefono mi ha riportato alla realtà.

Era Mario: "Ferri, hai acceso il computer? Hai visto cosa c'è, ma sono matti?...".

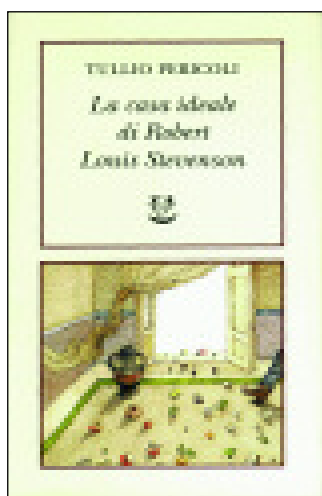
"No Mario, non ho acceso il computer e non so quando lo farò...".





a cura di Manlio Lo Presti

Tullio Pericoli
La casa ideale
di Robert Louis Stevenson
Adelphi, 2004, € 11



Robert Louis Stevenson, uno dei più brillanti "indagatori del sogno" incontra Tullio Pericoli, eccelso indagatore dell'anima.

Ritrattista dei personaggi più famosi del '900, Pericoli è signore di un tratto grafico complesso che intarsia questo gradevole libricino con l'agilità del maestro.

L'incontro Stevenson-Pericoli si svolge sul terreno senza confini della fantasia e dell'ironia che ne è il motivo fondamentale e dove il lettore è testimone disposto a collaborare.

Si tratta di un viaggio tra i romanzi dello scrittore Stevenson di cui Pericoli sceglie le parti che intendono definire come dovrebbe essere una "casa ideale", con ampio riferimento agli spazi aperti o chiusi che accolgono la vita dell'uomo.

Pericoli trasforma i frammenti di questo "viaggio" in altrettanti bozzetti in

bianco e nero o a colori a seconda dello stato d'animo del brano.

Il testo, mosaico di altri testi, è una deliziosa sintesi di filosofia dell'abitare e del sostare nello spazio; è una minuziosa descrizione degli itinerari dello spirito (Stevenson elenca con precisione alcuni libri che vanno letti e assaporati) comodamente rilassati all'interno di un ben preciso arredamento che aiuta chi abita ad esercitare un pensiero costruttivo e piacevole.

Le pagine non numerate di questa antologia sono intercalate da disegni di un Pericoli "fotografo" divertente e divertito che ci regala immagini e forme che fanno volare la nostra fantasia.



di Salvatore Adinolfi

Le collezioni più strane

In tema di collezionismo bisogna sapere che si colleziona di tutto, ma la cosa più strana che ho visto è il collezionismo di passaporti cimiteriali. Che cosa sono? Sono quei documenti che accompagnano le salme paese per paese come transito.

Questo collezionismo, in verità, mi ha stupito, meravigliato, per certi aspetti, angosciato, e non lo voglio discutere, sicuramente mi ha lasciato abbastanza perplesso.

Il mondo del collezionismo è quello più vario che c'è, si colleziona di tutto, insetti, farfalle, francobolli, sabbia, lamette, bustine di zucchero e potrei continuare all'infinito. Ma la collezione più strana, per carità, non ci voglio entrare, è quella dei documenti cimiteriali. Sapevate voi che anche quei documenti che accompagnano le salme in giro per il mondo o nell'ambito della stessa Italia, sono ricercati? Ebbene sì! Questi documenti mortuari, dei veri passaporti sono soggetti a bolli e timbri per ogni "porto" attraversato con corrispettivi da pagare, talvolta anche esosi.

Dai documenti dell'epoca si possono rilevare tutte le varie gabelle imposte dai comuni attraversati dalle salme e per quanto penoso, anche questo è un pezzo di storia. Certamente, sotto il profilo meramente personale, preferisco trattare la storia dal lato degli eventi, delle ricorrenze, delle notizie e dei luoghi.

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.



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@iscalci.it

SICILIA

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

SARDEGNA

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