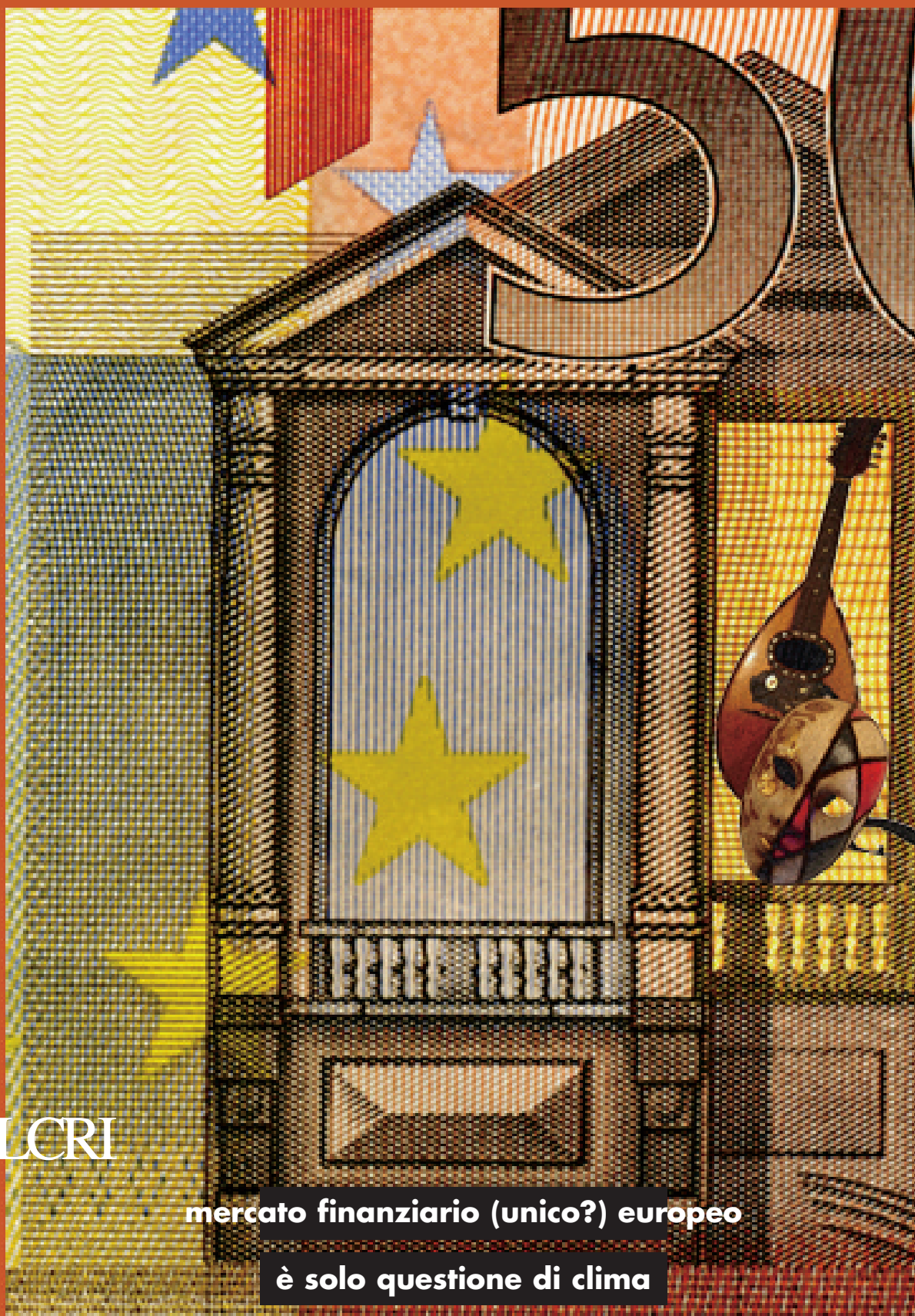


ORGANO  
DELLA FEDERAZIONE  
AUTONOMA LAVORATORI  
DEL CREDITO E  
DEL RISPARMIO ITALIANI

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. 7/8 luglio/agosto 2005**



FALCRI

**mercato finanziario (unico?) europeo**

**è solo questione di clima**

**congresso mondiale UNI a Chicago**

**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  
Ferri  
Fabrizio Gosti  
Manlio Lo Presti  
Francesco Marescalco  
Paolo Minichini  
Paola Stagnini



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 luglio 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. 7/8

luglio/agosto **2005**

## EDITORIALE

I piani industriali  
e l'effetto "tsunami" sul contratto **3**  
*di Maria Francesca Furfaro*

Il nuovo condono edilizio **4**  
*di Paolo Minichini*

Mercato finanziario  
(unico?) europeo **6**  
*di Francesco Marescalco*

È solo questione di clima **8**  
*di Bianca Desideri*

Il futuro del Sindacato in Europa e nel mondo **9**  
Verso il Congresso Mondiale UNI di Chicago  
*di Manlio Lo Presti*

FalcriDonna **10**  
Parità uomo-donna nel lavoro  
Azioni positive: programma-obiettivo per il 2005

Legge Biagi: convegno a L'Aquila **12**  
*di Paola Stagnini*

Quadri direttivi: **14**  
la riforma del mercato del lavoro  
*di Federico Cantarini*

## PREVIDENZA & ASSISTENZA

Superbonus e assunzioni **17**  
con contratto a termine  
*a cura di Fabrizio Gosti*

## LO SPAZIO DI FERRI

Pari opportunità **18**

## SCAFFALE & WEB

## FRANCOBOLLI CHE PASSIONE!

Il collezionista **19**  
*di Salvatore Adinolfi*

## *Editoriale* **I PIANI INDUSTRIALI E L'EFFETTO "TSUNAMI" SUL CONTRATTO**



*Francesca Furfaro*

I grandi Gruppi Bancari stanno in questi giorni presentando i nuovi piani industriali di riorganizzazione aziendale. Piani impegnativi, che puntano a ottimizzare al massimo i risultati ottenuti con i precedenti interventi di razionalizzazione e che, in molti casi, hanno significativamente inciso sui livelli occupazionali e sul costo del lavoro.

Gli obiettivi sono oggi puntati sulla massima valorizzazione dei positivi risultati conseguiti sul fronte della produttività e redditività e su una rinnovata attenzione alle esigenze sempre più articolate della clientela.

I lavoratori hanno fornito un contributo determinante per la riuscita di tali percorsi di riorganizzazione, sovente difficili da realizzare e sostenere, considerati i continui cambiamenti organizzativi, le pressioni esasperate e gli estenuanti ritmi di lavoro.

Il contesto di questi ultimi anni è stato, quindi, caratterizzato da una situazione di continua "emergenza organizzativa", da momenti di confronto finalizzati ad affrontare con assoluta priorità, come del resto era giusto che fosse, le inevitabili ricadute sulle condizioni di lavoro.

I continui cambiamenti conseguenti a nuovi progetti industriali hanno spesso monopolizzato l'attenzione del sindacato, giustamente preoccupato di contenere al massimo gli effetti delle riorganizzazioni e prevalentemente concentrato su delicate questioni quali le tensioni occupazionali, la mobilità territoriale e professionale, l'omogeneizzazione delle diverse norme contrattuali riferite alle differenti realtà aziendali coinvolte in processi di concentrazioni.

Tutto ciò ha determinato, per forza di cose, una minore attenzione a quei momenti applicativi del contratto nazionale che più fanno riferimento a strategie e progettualità di medio-lungo respiro. Ci si riferisce, ad esempio, ai piani inerenti la formazione, ai momenti di informativa e di confronto sulla gestione delle risorse umane, alla costruzione di percorsi professionali coerenti con i nuovi modelli organizzativi aziendali, alle pari opportunità. In pratica, alla concreta, sistematica e virtuosa applicazione dei principi e delle norme che caratterizzano il contratto nazionale di lavoro che, al di là delle emergenze e della mutevolezza del momento, risponde ad un percorso strategico e progettuale che deve garantire all'azienda e ai lavoratori di partecipare ad un processo, sia pure flessibile e mutevole, innestato però in un percorso di costruzione, di rafforzamento dell'identità aziendale, che persegue obiettivi di medio-lungo periodo, che investe sulle persone e non solo sugli azionisti.

L'avvio dei nuovi piani industriali ed il conseguente proseguire dei processi di riorganizzazione aziendale, di concentrazione di aziende, insieme all'apertura del sistema bancario ai processi di internazionalizzazione, hanno in sé l'implicito rischio di dare priorità, ancora una volta, alla logica dell'emergenza e della contingenza piuttosto che a quella della progettualità e della continuità strategica.

E' quindi indispensabile che il sindacato incalzi le aziende per non travolgere con le urgenze, sempre meno straordinarie, il rispetto e la realizzazione dei momenti fondamentali della contrattazione nazionale ed aziendale, rendendo invece tali percorsi sinergici e contestuali, in equilibrata sintonia con un'idea di impresa socialmente sostenibile e con un sistema bancario che ha ormai superato la fase di crisi reddituale e che oggi deve misurarsi con la creazione di valore e capacità di stabilità competitiva.

Oggi più che mai il sindacato deve contrastare la logica dell'emergenza e dell'instabilità nella convinzione che anche i momenti di cambiamento e di flessibilità organizzativa devono necessariamente innestarsi su progetti strategici che guardano lontano e che, soprattutto, guardano all'investimento duraturo su quelle risorse umane che sono i protagonisti essenziali e indispensabili al conseguimento degli ambiziosi obiettivi delineati da piani industriali in continua evoluzione.

## IL NUOVO CONDONO EDILIZIO *di Paolo Minichini*

**Le incertezze  
conseguenti  
alle censure  
di legittimità  
delle leggi  
regionali che  
hanno dato  
attuazione  
alla nuova  
sanatoria**

**C**on il nuovo condono edilizio la legge statale perde la sua univocità a cospetto dell'applicazione regionale che impone comportamenti differenziati da regione a regione, di modo che il condono diventa campo di confronto anche sul nuovo assetto statale. Il terzo condono è stato avviato dal nostro Governo con il D. L. n. 269/2003 (segnatamente con l'art. 32), poi convertito nella legge n. 326/2003. Sin dalla sua data di emissione, il provvedimento sul condono edilizio ha ingenerato una situazione di confusione fra cittadini, istituzioni locali, amministrazioni regionali e governo centrale. La fonte principale di questa confusione è stata la non chiara definizione dei rapporti fra Stato e Regioni in materia di competenza legislativa sull'applicazione della sanatoria. Essendo, infatti, il condono materia del governo del territorio, esso sarebbe dovuto entrare di diritto nella sfera di competenza concorrente Stato-regioni (art. 117 Cost.) autorizzando le regioni a legiferare con l'intento di adattare la normativa nazionale alle esigenze del proprio territorio. Proprio queste manovre di «adattamento» per mezzo di leggi regionali (anche se non tutte le regioni hanno legiferato) hanno creato una situazione di incertezza, in gran parte causata dalla mancanza, da parte della normativa nazionale, dell'indicazione di precisi criteri, modalità e limiti entro cui le regioni avrebbero potuto apportare modifiche al testo originale. Nella sostanza il nuovo condono si rifà alla legge n. 724 del 1994 che costituisce la normativa base del secondo condono, in parte poi ritoccata dalla legge n. 662 del 1996. La normativa traccia tutta la procedura amministrativa concernente la sanatoria: termini, oblazione, contributo concessorio, silenzio assenso, vincoli, indifferenza rispetto ai diritti dei terzi, effetti della sanatoria sui procedimenti penali. Si stabilisce la data dell'abuso (entro il 31 marzo 2003) e la quantità massima di costruzione condonabile (30% della volumetria esistente; 750 metri cubi del nuovo). Vengono elencate le tipologie sanabili, richiamando anche l'allega-

to 1): trattasi di tipologie ricavate sulla base degli interventi edilizi definiti dal testo unico sull'edilizia e secondo una progressione che è stata definita seguendo anche le indicazioni provenienti dalla tabella A) allegata alla legge n. 47 del 1985. Vi si prevede il termine di presentazione della domanda di condono (31 marzo 2004, prima previsione), con richiamo al modello da utilizzare. Il conflitto Stato-regioni in materia di condono ed il regime di apparente contraddizione sulla competenza territoriale della legge ha generato un regime di «anarchia» normativa nel quale ciascuna regione ha agito come meglio ha ritenuto. In alcuni casi si è fatta strada la convinzione, da parte di alcune amministrazioni regionali, di una possibile illegittimità di una legge sul condono emanata da un governo centrale e «subita» dai governi locali. Il che ha portato, in alcuni casi, ad una netta «opposizione» da parte di alcune regioni con l'emissione di leggi regionali che disapplicano completamente il condono nell'ambito del proprio territorio, negandone la costituzionalità. Sono stati presentati vari ricorsi alla Corte Costituzionale: alcuni sono stati sottoposti in via incidentale da Tribunali amministrativi regionali, cinque ordinanze sono state presentate da varie autorità giudiziarie e altre otto ordinanze sono state presentate dal T.A.R. Piemonte. Otto sono state infine sollevate da Campania, Marche, Toscana, Emilia Romagna, Umbria, Friuli Venezia Giulia, Basilicata e Lazio. In opposizione agli atti regionali il Consiglio dei Ministri ha a sua volta emesso 4 ordinanze contro le regioni Toscana, Friuli, Marche ed Emilia Romagna. Vi è stata, infine, un'ultima ordinanza, presentata dalla Presidenza del Consiglio che riguarda il conflitto di attribuzione nato dall'approvazione della delibera 2827 del 5 settembre 2003 effettuata dalle autorità competenti della Regione Campania. La situazione delle normative regionali attuale, che presenta una difficoltà ancora tutta da affrontare in attesa delle decisioni della Corte Costituzionale riguardo alle cinque leggi impugnate dal Governo, è ancora molto complessa.

Tuttavia è opportuno ricordare che la domanda di sanatoria presentata entro il 10 dicembre 2004, presso il Comune nel cui territorio ricade l'opera abusiva, comporta ancora una scadenza: quella della terza rata al 30 settembre 2005. Il versamento può essere eseguito utilizzando il bollettino di conto corrente postale a tre sezioni (mod. CH 8 - *ter*) o il modello F24 disponibili in tutti gli uffici postali.

In un quadro normativo così delicato, quali possono essere le soluzioni possibili in caso di ricorso da parte del cittadino che si vede



rigettata la sanatoria da parte dagli Enti comunali preposti.

1) Il giudice può ritenere il termine stabilito dalla Corte Costituzionale del 12 novembre 2004 come termine perentorio entro il quale le regioni potevano legiferare: in tal caso trova integrale applicazione il D. L. n. 269 del 2003 e quindi dovranno essere ritenute valide a tutti gli effetti sia le domande presentate fino a tutto il 7 luglio 2004, sia le domande di condono presentate dall'11 novembre 2004 al 10 dicembre 2004. Le domande di sanatoria sono da considerarsi utilizzabili ai fini della commerciabilità dell'atto, così come da intendere la tipologia di abuso sanabile, che resta integralmente disciplinata dalla norma dello Stato. La normativa statale in questo caso trova integrale applicazione, sia per quanto riguarda, le misure di abuso condonabile, sia per quanto attiene il calcolo delle oblazioni dovute, sia infine per tutti quegli aspetti che contraddistinguono la normativa sulla sanatoria delle opere abusive concernenti tra l'altro il silenzio-assenso, i vincoli, la incidenza sulle conseguenze amministrative e civilistiche.

2) Il giudice può, pur riconoscendo il termine perentorio per legiferare delle regioni, ritenere sussistente il presupposto del rigetto del ricorso in quanto la norma regionale è normativa concorrente che, pertanto, sortisce effetti. In tal caso la legge regionale trova pie-

na applicazione, di modo e se la legge regionale esclude il condono dell'abuso primario, i beni caratterizzati da abuso primario non potranno essere commercializzati, salvi soltanto gli effetti penali; in tal caso il bene per poter essere commercializzato dovrà essere, ove possibile, frazionato e la domanda di condono (con gli ovvi effetti sulla commerciabilità) potrà essere portata a buon fine limitatamente alla parte di abuso rientrante nei limiti previsti dalla legge regionale. In conclusione, mentre sino all'attuale sanatoria si era abituati a prendere in considerazione, nelle problematiche attinenti alla validità degli atti aventi per oggetto unità immobiliare abusiva, esclusivamente una legge dello Stato valevole per l'intero territorio nazionale da interpretare sulla base di un'univoca formulazione normativa, il dettaglio normativo odierno impone di affrontare ogni singola fattispecie al cospetto delle singole norme regionali in relazione a quella statale al fine di trovare adeguati strumenti per un'interpretazione coordinata fra le due fonti.

Questa situazione potrebbe aprire uno scenario di contrasto tra comuni, regioni e i diversi Enti preposti che potrebbe creare situazioni contrastanti per realtà equivalenti; pertanto è auspicabile un intervento del legislatore effettivamente risolutore che possa pianificare i problemi sin qui affrontati. ■



## MERCATO FINANZIARIO (UNICO?) EUROPEO di Francesco Marescalco

Qualche  
considerazione  
sullo stato  
dell'arte



### La questione

Il tradimento delle banche fatto ai risparmiatori rappresenta probabilmente il punto più critico della storia dei mercati finanziari. Si è trattato di un evento che ha in qualche modo coinvolto tutti i segmenti del mercato e che ha evidenziato in tutta la sua plasticità la concretezza del "market failure".

Il tema della regolamentazione dei mercati finanziari è divenuto ancora più centrale anche in considerazione della integrazione degli stessi a livello europeo. Ci sono state delle tappe importanti che hanno scandito questa evoluzione. In particolare: il Libro Bianco del 1985; la realizzazione del principio del mutuo riconoscimento; la sostituzione delle monete nazionali con l'Euro. Si tratta però di step intermedi: la meta che si intende raggiungere è la realizzazione di un mercato unico per i servizi finanziari: tale obiettivo, secondo il *Financial Service Action Plan* del 1999, si sarebbe dovuto raggiungere entro l'anno 2005. Ovviamente siamo ancora molto lontani dal traguardo.

### Market failure e regolamentazione

Perché è necessaria una regolamentazione dei mercati finanziari? E' questo il quesito di fondo dal quale bisogna partire. Gli studiosi di analisi economica del diritto ritengono che la regolamentazione assolve alla funzione di correggere i "fallimenti del mercato". Ma quali sono le cause strutturali che aumentano il rischio del *market failure*? Con riferimento specifico ai mercati finanziari si ritiene che tale rischio sia correlato in particolare: a) alle caratteristiche essenziali dei mercati finanziari; b) alla natura monetaria delle passività bancarie e, soprattutto, c) alle asimmetrie informative.

Sulla scorta di questa diagnosi diventa più agevole non solo comprendere il ruolo cruciale che possono svolgere le autorità di vigilanza, ma soprattutto le funzioni che ad esse devono essere attribuite per correggere le distorsioni del mercato.

Precisamente: esse devono perseguire la tutela della moneta e della stabilità dei prezzi;

devono garantire la salvaguardia della stabilità del sistema finanziario nel suo complesso e dei singoli intermediari; devono garantire la concorrenza degli intermediari e dei mercati, ma soprattutto devono garantire la protezione del risparmiatore.

### Il ruolo delle autorità di vigilanza

La necessità che vi siano delle autorità di vigilanza che garantiscano il rispetto di questi obiettivi è praticamente dettata dalla storia dei mercati finanziari a noi più vicina, ciò in quanto le forze economiche da sole, non sono in grado di raggiungere spontaneamente le condizioni di equilibrio.

Se si dà uno sguardo complessivo alle singole legislazioni dei paesi facenti parte della Unione europea, si assiste ad uno scenario per certi versi disarmante. Non è vero che ci sono poche regole! Anzi, è vero il contrario. Le regole attualmente vigenti nei singoli paesi sono forse troppe. Il problema reale è che sono inadeguate. Con riferimento al caso italiano, a noi più vicino, basti pensare al solo fine esemplificativo, che esistono tre autorità che hanno il compito di vigilare sulla trasparenza dei mercati finanziari: la Banca d'Italia per i prodotti bancari, l'Isvap per i prodotti assicurativi, la Consob per i servizi di investimento.

A livello europeo, viceversa si assiste ad una vera e propria carenza di regolamentazione. La Banca Centrale Europea, com'è noto, è priva di poteri di vigilanza. Ma, aspetto ancor più grave, è che non esiste una normativa che preveda il coordinamento fra le diverse autorità nazionali di vigilanza.

### La soluzione proposta dal rapporto Lamfalussy

Tutti questi profili sono stati esaminati a livello europeo nel c.d. "rapporto Lamfalussy" (*Report of the Wise Men on the Regulation of European Securities Market*, del febbraio 2001). Questo testo, pur evidenziando il limite dell'approccio *bottom-up*, ha di fatto affermato che oggi non vi sono soluzioni alternative e che l'unica strada proficuamente praticabile è quella che tende a costruire un sistema armonizzato dal "basso" attraverso le direttive comunitarie. Quindi sostanzialmente una rivitalizzazione del criticato sistema *bottom-up*.

E' interessante però soffermarsi sul c.d. "metodo Lamfalussy" per l'armonizzazione dei mercati finanziari. Tale procedura, articolata su quattro livelli, è incentrata sulla necessità/opportunità di creare un'efficace collaborazione fra le diverse autorità nazionali.

Il primo livello prevede meccanismi formali di consultazione e di informazione di tutti i soggetti interessati.





BANCA D'ITALIA

SEDE DI ROMA



Il secondo livello prevede l'emanazione di norme europee di carattere generale. Si prevede, inoltre, la istituzione di due comitati: il CESR (*Committee of European Securities Regulators*) composto dalle autorità di vigilanza e l'ESC (*European Securities Committee*). Entrambi questi comitati sono stati costituiti nel giugno del 2001.

Il terzo livello è quello del recepimento dei principi generali della direttiva nei singoli ordinamenti nazionali.

Il quarto livello è quello c.d. della imposizione (*enforcement*) affidato alla Commissione europea.

Tale rapporto è stato particolarmente critico per la sua tendenza alla conservazione di ciò che già esiste e per un rafforzamento del metodo *bottom-up*. Da più parti si è detto che questa soluzione lascia comunque insoddisfatti perché manca un sistema di coordinamento dall'alto, attraverso una istituzione sopranazionale dotata di una sua indipendenza ed avente poteri di coordinamento delle singole autorità nazionali e di impulso. In definitiva, lo scenario è alquanto complesso. Com'è stato affermato da autorevole dottrina, i mercati finanziari sono caratterizzati a) da un eccesso di regolamentazione a livello dei singoli ordinamenti nazionali; b) da una carenza di regolamentazione a livello europeo; c) dalla natura eterogenea delle autorità di controllo.

Questo desolante quadro da un lato conferma che il mercato unico europeo è ancora in via di strutturazione, dall'altro che manca (o è inadeguata) una regola socialmente garantita che protegga in maniera penetrante gli interessi dei risparmiatori.

Oggi questo ruolo di protezione lo stanno assolvendo avvocati e giudici che sono riusciti a costruire dalle maglie del sistema una forma di tutela più o meno penetrante.

Valga come monito per i legislatori! ■



## È SOLO QUESTIONE DI CLIMA di Bianca Desideri

*Clima, ma non  
al clima  
atmosferico,  
è quello a cui  
ci riferiamo.  
Il clima  
in esame  
è quello  
"aziendale"*

L'organizzazione aziendale perché possa essere realmente valida deve favorire un "corretto" clima interno tendente al rispetto ed alla valorizzazione delle risorse umane oggi completamente trascurate, per non dire peggio, mortificate non solo nelle loro legittime aspettative per il futuro ma anche nel loro quotidiano operare. Una scarsa cultura della produttività e l'insensibilità di pseudo-manager che affermano di perseguire la mission aziendale dimenticando completamente il particolare essenziale che le risorse umane rappresentano un patrimonio di cui non possono fare a meno, favoriscono il proliferare di "atmosfera" di sottile e palese conflitto tra i lavoratori.

L'attenzione nei confronti del "cliente interno", dello stakeholder-dipendente come lo definisce la RSI, ingranaggio indispensabile perché la macchina aziendale possa realmente perseguire i propri scopi economico-produttivi e possa dichiararsi in linea con i tanto declamati "bilanci sociali", deve essere elemento preminente nella gestione del personale.

Fondamentale quindi la realizzazione di un vero canale di ascolto del "cliente interno" (il dipendente) in cui possa essere analizzato il reale, e sottolineiamo, il reale significato di "clima aziendale", termine elaborato dalla psicologia sociale, e che indica le "condizioni socio-psicologiche che si manifestano all'interno di un determinato gruppo di individui. Per gli individui facenti parte del gruppo il clima è la percezione di una serie di attitudini e di aspettative", ed è necessario quindi che tale percezioni diventi concreta e diffusa, non limitata a solo pochi eletti secondo parametri che sono ben lungi dall'uguaglianza dei diritti degli individui a pari trattamento e pari opportunità.

Porre attenzione al personale significa anche realizzare un reale ed obiettivo canale di ascolto, di comunicazione e di interscambio produttivo tra azienda e dipendenti. Un canale reale, e va attentamente sottolineato il termine "reale", perché finalmente ci si liberi



di tutta una serie di false attenzioni nei confronti del personale sventolate sull'intranet aziendale, sull'house organ, grazie a tutto quello che realizza la comunicazione interna, che vogliono la risorsa protagonista di un processo di cui, in effetti, protagonista non è ma che anzi subisce spesso passivamente. E' necessario, quindi, porre attenzione al vero significato di clima aziendale che per definizione "è l'insieme delle percezioni relative alle modalità di azione organizzativa e a quanto l'organizzazione soddisfa i bisogni e le finalità dei suoi componenti".

Migliorare la qualità della vita nell'ambiente di lavoro e creare un clima positivo, come evidenziano gli esperti, dà efficacia alle strutture organizzative vincenti. E' questo il vero strumento efficace di progresso e competitività per l'azienda che le Organizzazioni Sindacali devono esigere e verificare di continuo intervenendo e suggerendo correttivi nelle situazioni di deterioramento. E' già difficile vivere con le continue tensioni delle ristrutturazioni, riorganizzazioni, razionalizzazioni, che ogni giorno interessano le nostre aziende, che non può non essere prioritaria l'attenzione alla condizioni quotidiane di lavoro delle tanto decantate "risorse umane". Allo stato attuale, purtroppo, valutando il clima che si respira nelle nostre aziende, questo obiettivo è ben lontano da essere raggiunto.

Val la pena riportare la definizione fornita nel 1989 da Crozier che recita "la risorsa umana sta diventando la risorsa fondamentale, o piuttosto quella attorno alla quale si organizzano tutte le altre. L'impresa deve essere al suo ascolto, se vuole cominciare il duro apprendistato di un management adeguato al mondo post-industriale".

Enunciazione di principio che, purtroppo, non trova riscontro concreto nella realtà quotidiana.

Le Organizzazioni Sindacali devono vigilare sul clima aziendale e sull'effettuazione di una diagnosi organizzativa all'interno dell'azienda che misuri le percezioni, le aspettative, le speranze e le paure dei componenti il gruppo per ottenere il maggior benessere lavorativo possibile (benessere umano e sociale) e puntare alla tanto "osannata" eccellenza. ■



*Dipartimento  
Internazionale*  
**IL FUTURO DEL  
SINDACATO  
IN EUROPA  
E NEL MONDO**  
*Verso  
il Congresso  
Mondiale UNI  
di Chicago*

*di Manlio  
Lo Presti*



*In presenza  
di una serie  
di fusioni  
ed acquisizioni  
transnazionali  
nel settore  
bancario, le  
Organizzazioni  
Sindacali  
nazionali  
dei Paesi  
Europei sono  
alla ricerca  
di strategie  
coerenti a tutela  
dei lavoratori  
delle aziende  
coinvolte*

**L**e differenze linguistiche e le diverse legislazioni non hanno facilitato ad oggi la ricerca di un terreno comune di azione per giocare un ruolo incisivo nei confronti di una controparte che agisce globalmente e con rapidità imponendo le proprie decisioni, spesso, senza ricercare una condivisione allargata fra tutti gli stakeholder ed usando solo particolare attenzione agli equilibri nelle cabine di comando dei grandi gruppi finanziari.

Da un anno, all'interno delle organizzazioni sindacali dei singoli Paesi è iniziato un processo di elaborazione politica che considera sempre più pressante la necessità di adottare una strategia coordinata. La creazione di strutture più o meno federative a livello europeo, come i Comitati Aziendali Europei (CAE), risulta ad oggi l'unico strumento strategico che possa consentire la nascita di una effettiva contrattazione collettiva europea, senza limitazioni di ambiti territoriali all'interno dell'area interessata dai processi.

All'interno delle Segreterie Nazionali dei Sindacati italiani si sta dedicando uno spazio sempre più consistente alle tematiche delle tutele europee e dei modi per attuarle in modo efficace e con una tempistica adeguata ai mutamenti repentini dei gruppi finanziari aventi, ad oggi, una massa dimensionale governata da centri decisionali non sempre facilmente individuabili perché allocati in luoghi spesso diversi da quelli dei Paesi di origine.

Lo scenario di azione del Sindacato sta subendo, pertanto, mutamenti di grande rilievo:

- l'area di azione sindacale si sta allargando in proporzioni che dobbiamo imparare a gestire con sicurezza;
- vanno tenute in conto le differenze linguistiche, strutturali e legislative dei Paesi che sono all'interno della Comunità o che ne entreranno a far parte;
- vanno ripensate le procedure di negoziazione (collective bargaining) in presenza di centri di comando che si spostano con facilità da una parte all'altra dell'area europea se non addirittura al di fuori di questa.

La ricerca di un valido assetto organizzativo (CAE) in grado di agire a livello europeo, deve tenere conto delle variabili sopra accennate. A tale proposito, UNI EUROPA diventa uno strumento di analisi e di studio degli attuali processi di integrazione delle Istituzioni Comunitarie e della produzione legislativa realizzata dal Parlamento Europeo. UNI EUROPA deve assumere sempre più un ruolo di elaborazione e ricerca necessaria a rendere sempre più incisivo il nuovo modello negoziale dei CAE nella loro titolarità a rappresentare i lavoratori del credito, delle assicurazioni e dei servizi finanziari europei.

Un'attenta riflessione dovrebbe, pertanto, indurre tutte le attuali organizzazioni sindacali nazionali a riconoscere che i prossimi soggetti negoziali a livello europeo sono da un lato i gruppi bancari/finanziari/assicurativi e dall'altro i CA che hanno il compito di rappresentare al tavolo delle contrattazioni la volontà politica e i diritti dei lavoratori di tutta l'area economica europea.

In sintesi, possiamo dire che lo schema organizzativo del prossimo futuro assegnerà all'UNI il ruolo di *lobbying* presso le Istituzioni europee (che da sempre svolge con pregevole capacità), fornendo, nel contempo, ai CAE elementi di supporto e di azione propulsiva alle strategie negoziali con i gruppi aziendali europei.

Sarà, quindi, necessario che le Organizzazioni Sindacali europee considerino un patrimonio condiviso la centralità negoziale collettiva a livello europeo dei CAE, all'interno dei quali dovranno essere rappresentate tutte le componenti sindacali dei singoli Paesi che assicureranno la loro presenza ed il loro fattivo contributo di idee all'interno di organismi collegiali.

Il meeting mondiale di Chicago di agosto 2005 dovrà essere il terreno importante di affermazione e di "esportazione" del modello negoziale attuabile mediante i CAE.

Forti della lunga esperienza negoziale, dell'ampio consenso di iscritti, del capillare contatto quotidiano con i lavoratori, le Organizzazioni Sindacali italiane sono in grado di dare un solido valore aggiunto al movimento sindacale internazionale che avrà il suo apice al Congresso Mondiale UNI di Chicago.

Sarà determinante predisporre, prima di questo evento, un percorso politico mediante il quale tutte le Organizzazioni Sindacali italiane ed europee siano in grado di presentarsi all'importante appuntamento con un progetto sindacale di ampio respiro e ricco di contenuti solidaristici che dovranno appoggiarsi sui principi delle tutele negoziali, dei diritti contrattuali e di legge a favore dei lavoratori del comparto bancario-finanziario-assicurativo e, non ultimo, sulla necessaria affermazione che tutto questo sia contrattato da una controparte che finalmente si renda conto che il futuro strategico/operativo delle imprese corre nel rispetto del principio della Responsabilità Sociale dell'Impresa. ■

## PROVVEDIMENTO MINISTERO LAVORO E POLITICHE SOCIALI

*Parità uomo-donna nel lavoro*

*Azioni positive:*

*il programma-obiettivo per il 2005  
(G.U. 16/06/2005, N. 138)*

Programma-obiettivo per la promozione della presenza femminile nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità all'interno delle organizzazioni, per il consolidamento di imprese femminili, per la creazione di progetti integrati di rete.



IL PRESIDENTE del Comitato nazionale di parità e pari opportunità nel lavoro  
Vista la legge 10 aprile 1991, n. 125, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 88 del 15 aprile 1991, concernente «Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro»;

Visto il decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 166 del 18 luglio 2000, concernente «Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144»;

Visto in particolare l'art. 7, primo comma, sostitutivo dell'art. 2, primo comma, della legge 10 aprile 1991, n. 125, nel quale si prevede che a partire dal 1° ottobre ed entro il 30 novembre di ogni anno i datori di lavoro pubblici e privati, i centri di formazione professionale accreditati, le associazioni, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, possono richiedere al Ministero del lavoro e delle politiche sociali di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive;

Visto l'art. 7, secondo comma del suddetto decreto legislativo, che modifica l'art. 6, primo comma, lettera c), della legge citata, nel quale si stabilisce che il Comitato formuli entro il 31 maggio di ogni anno un programma-obiettivo nel quale vengano indicate le tipologie di progetti di azioni positive che intende promuovere, i soggetti ammessi per le singole tipologie e i criteri di valutazione;

Visto il decreto interministeriale 15 marzo 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 132 del 9 giugno 2001, concernente «Disciplina delle modalità di finanziamento dei progetti di azioni positive per la parità



uomo-donna nel lavoro di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125;

Considerato che le caratteristiche del programma-obiettivo riguardano:

- un investimento qualitativo su un numero più limitato di progetti di azioni positive;
- la ripresa di azioni positive all'interno delle aziende e delle organizzazioni rivolte alle donne entrate in questi ultimi anni nel mondo del lavoro;
- la promozione di azioni positive nell'ambito di interventi di sviluppo locale e derivanti dalla programmazione negoziata;

Considerato che per quanto riguarda gli aspetti di qualità e la necessaria ottica di genere è necessario incidere sui fattori che creano condizioni di disparità al fine di eliminarli per favorire la permanenza, il consolidamento e l'avanzamento professionale delle donne attraverso:

- azioni di sistema che tengano conto del complesso contesto in cui le donne agiscono;
- azioni intensive che continuino nel tempo;
- azioni innovative rispetto agli obiettivi che si vogliono perseguire;

Il Comitato nazionale di parità e pari opportunità nel lavoro

#### **formula**

per il 2005 il programma-obiettivo «Per la promozione della presenza femminile nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità all'interno delle organizzazioni, per il consolidamento di imprese femminili, per la creazione di progetti integrati di rete».

Si tratta di azioni positive che hanno l'obiettivo di:

- 1) promuovere, al proprio interno, la presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali anche attraverso specifici percorsi formativi volti all'acquisizione di competenze dirigenziali e/o di responsabilità;
- 2) progettare la modifica dell'organizzazione del lavoro e sperimentare l'attuazione di processi innovativi collegati con la gestione del personale ed il miglioramento della cultura organizzativo-gestionale e del clima aziendale in un'ottica di parità con l'adozione, ad esempio, di politiche di conciliazione, di responsabilità sociale delle imprese, di bilanci di genere, sistemi di e-quality e percorsi formativi rivolti ai vertici e ai quadri sull'applicazione delle pari opportunità;
- 3) sperimentare processi di sviluppo e consolidamento professionale delle lavoratrici a tempo parziale e/o impegnate nei lavori atipici;
- 4) consolidare imprese femminili attive (con documentazione probante) da almeno due anni (titolarità e/o prevalenza femmi-

nile nella compagine societaria) attraverso:

- studi di fattibilità per lo sviluppo di nuovi prodotti, servizi e mercati;
- azioni di supervisione, supporto e accompagnamento (secondo la tecnica del mentoring) al ruolo di imprenditrice; formazione altamente professionalizzante rivolta alla titolare o alla compagine societaria;

- 5) promuovere le pari opportunità attraverso progetti integrati concordati ed attuati da almeno tre soggetti, ognuno secondo le proprie specificità: un'associazione di genere, un'organizzazione sindacale o datoriale o ordine professionale, un ente pubblico. Tali progetti possono, per esempio, prevedere azioni di informazione, sensibilizzazione, diffusione di buone prassi e strategie di implementazione dell'ottica di genere in tutte le politiche e tutti i livelli della società (Gender Mainstreaming).

Destinatario/i delle azioni sono:

- per il punto 1 - occupate/i - iscritte/i - associate/i;
- per il punto 2 - occupate/i;
- per il punto 3 - occupate;
- per il punto 4 - imprese femminili;
- per il punto 5 - persone che insistono nell'ambito territoriale dell'ente pubblico proponente.

I soggetti finanziabili sono i datori di lavoro pubblici e privati, le cooperative e i loro consorzi, i centri di formazione professionale accreditati, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, le associazioni di varia natura.

La durata massima dei progetti non potrà essere superiore a ventiquattro mesi.

Nella valutazione dei progetti si terrà conto dei seguenti criteri:

- qualità e logica progettuale;
- congruità economico-finanziaria; efficacia delle azioni;
- trasversalità rispetto alle politiche organizzative;
- capacità di produrre effetti di sistema;
- competenze specifiche documentate del personale impegnato nei progetti (in particolare formatori e mentor), rilevabili dai curricula allegati;
- congruità e specificità degli studi di fattibilità;
- definizione delle competenze in entrata e in uscita nei processi formativi.

*Roma, 25 maggio 2005*

## LEGGE BIAGI: CONVEGNO A L'AQUILA di Paola Stagnini

**“Dai contratti  
di formazione  
e lavoro  
alle nuove  
tipologie  
dei contratti  
a contenuto  
formativo”**

**C**on la sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del Credito del febbraio 2005 sono entrati a pieno titolo in operatività alcune discipline di contratti a contenuto formativo interessati dalla riforma del mercato del lavoro introdotta dalla legge Biagi.

Nel contratto del credito, infatti, finora vi era soltanto il contratto di formazione lavoro, in quanto le parti sociali non avevano ritenuto di applicare al sistema il contratto di apprendistato che, comunque, era presente nel nostro ordinamento giuridico.

Da qui l'idea di approfondire i problemi concreti nel settore del credito e, in particolare, l'adeguatezza della normativa valutando tutti gli elementi stridenti rispetto ai precedenti contratti di formazione lavoro, il tutto tenendo bene a mente che il Contratto del credito scadrà a fine anno 2005. Questo lasso di tempo va, quindi, considerato come un periodo transitorio da seguire molto attentamente.

Proprio per tutte queste esigenze, per iniziativa del Coordinamento Interregionale Marche Abruzzo Molise, si è tenuto a L'Aquila il 9 giugno scorso, presso la sala conferenze della Carispaq, il Convegno “Dai contratti di formazione e lavoro alle nuove tipologie dei contratti a contenuto formativo”.

L'evento, organizzato dalla Falcri in collaborazione con il Centro Studi del Lavoro “Domenico Napoletano”, ha voluto approfondire tutte le zone d'ombra che permangono, attraverso la qualificata analisi di docenti universitari di Diritto del Lavoro, di Diritto Sindacale, del rappresentante dell'Associazione Bancaria Italiana e del Direttore Generale della Carispaq, Rinaldo Tordera, Direttore Generale della Carispaq, ha aperto i lavori e nel suo saluto ha sottolineato che queste nuove forme di ingresso nel mondo lavorativo hanno la finalità di educazione e formazione per agevolare l'inserimento e il reinserimento di particolari soggetti.

Ha auspicato che le aziende partecipino alla definizione di questi contratti ed ha concluso ricordando ai presenti che l'ABI Abruzzo e la Regione Abruzzo hanno firmato un “Protocollo sulla formazione” che prevede lo stanziamento di fondi anche per il reinserimento di lavoratori appartenenti a particolari categorie.

Paola Bellocchi, Ordinario di Diritto del Lavoro presso l'Università di Teramo, è entrata nel vivo dell'argomento dell'apprendistato confrontando il vecchio contratto di formazione lavoro con l'apprendistato professionalizzante ed indicandone le principali novità come ad esempio la semplificazione delle procedure per assumere gli apprendisti senza autorizzazione della Direzione Regionale del Lavoro.

Ha sottolineato, inoltre, la necessità della forma scritta e l'obbligo per l'azienda della predisposizione di un dettagliato piano formativo individuale, nel quale dovranno essere indicati i programmi formativi, anche interni all'azienda stessa, che la nuova risorsa dovrà seguire per completare il proprio processo di crescita professionale. Tale contratto è particolarmente vantaggioso per le imprese in quanto prevede un importante incentivo economico costituito dalla possibilità di sottoinquadrare il dipendente. Tale possibilità nel contratto del credito è stata limitata grazie alla Contrattazione Nazionale e prevede, per i primi due anni, due livelli di sottoinquadramento e per i successivi due anni soltanto un livello.

Il rischio dell'applicazione di queste nuove tipologie contrattuali è che si creino soggetti deboli nel mercato del lavoro, che potrebbero avere difficoltà nel futuro a stabilizzare la propria posizione lavorativa. Tuttavia, Giancarlo Durante, Direttore Centrale dell'ABI, nel suo intervento ha specificato che nel settore del credito tra il 95% ed il 98% dei contratti di formazione lavoro sono stati trasformati in contratti a tempo indeterminato: questo per affermare in modo chiaro che nel settore bancario non si può parlare di precarizzazione.

Si è, inoltre, soffermato sulla principale problematica del contratto di inserimento e cioè i profili formativi, richiamando l'importanza del ruolo delle parti sociali che devono definire i percorsi formativi, che consentono l'inserimento e il reinserimento del lavoratore, auspicando che prima della fine del mese si possa elaborare - di concerto tra le parti - una norma da inserire nel nuovo CCNL che vada a disciplinare la materia. Ciò consentirà di inserire nuove risorse umane all'interno delle aziende bancarie. (L'accordo è stato definito nel mese di Giugno fra Abi e le Organizzazioni Sindacali Falcri, Fiba/Cisl,





Fisac/Cgil, Uilca e Dircredito – n.d.r.).

Ha poi specificato che l'obbligo formativo da rendere al lavoratore, si sostanzia anche nella figura del tutor che deve affiancare l'apprendista, trasmettere competenze per l'attività e favorire l'integrazione tra formazione ed attività.

Successivamente ha preso la parola il nostro dirigente FALCRI Fabrizio Gosti, il quale ha richiamato l'attenzione del pubblico sull'applicabilità di queste nuove forme contrattuali nel settore creditizio, chiarendo le principali differenze del settore e soffermandosi su come i piani formativi dovranno essere costruiti tenendo presente l'attività che i nuovi dipendenti andranno a svolgere in un'ottica di medio - lungo periodo. Ha poi concluso ricordando che il CCNL del credito scadrà alla fine dell'anno e sarà opportuno inserire, nella prossima piattaforma, una percentuale massima di apprendisti in proporzione agli occupati a tempo indeterminato; dovrà essere garantita dalle aziende una percentuale minima di trasformazione dei contratti a tempo indeterminato per stabilizzare l'occupazione e consentire nuove assunzioni.

Successivamente Silvia Ciucciovino, Associata di Diritto Sindacale presso l'Università dell'Aquila, ha ampiamente parlato del contratto di inserimento professionale (introdotto nel nostro ordinamento dagli artt. 54-59 D.Lgs. n. 276 del 2003), come principale strumento per l'ingresso agevolato nel mondo del lavoro di giovani e altre categorie svantaggiate. Dopo la sottoscrizione dell'Accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004, che ne ha regolato gli aspetti principali, il contratto di inserimento ha potuto trovare applicazione in tutti i settori economici, compreso quello bancario. Rimaneva, però, irrisolto uno dei principali nodi problematici della normativa: la questione del sottoinquadramento delle donne lavoratrici, con il relativo potenziale discriminatorio della normativa a danno del sesso femminile. Per porre rimedio a tale questione, la disciplina del contratto di inserimento è stata recentemente modificata dalla c.d. legge sulla competitività (legge n. 80 del 2005), che impedisce il sottoinquadramento delle donne assunte con tale contratto, salva diversa disposizione della contrattazione collettiva nazionale o territoriale.

L'intervento conclusivo è stato tenuto dal nostro Segretario Generale Francesca Furfaro, la quale ha rivolto un caloroso invito a riflettere sulle formidabili opportunità che la formazione può offrire a tutti i soggetti che operano nel settore del credito. La Furfaro ha rilevato la necessità di correlare gli interventi formativi all'analisi del modello organizzativo e gestionale della singola

azienda, all'impatto delle tecnologie in rapporto costante di funzionalità, ai differenti e sempre più numerosi ruoli professionali, alle esigenze della clientela. L'introduzione dell'apprendistato professionalizzante nel settore del credito, quale nuova tipologia di contratto a contenuto formativo, deve rappresentare l'occasione per una formazione "vera" per il lavoratore, il quale alla scadenza dei quattro anni previsti, ferma restando la priorità della conferma del rapporto di lavoro e al di là dell'esperienza complessiva, produca l'effetto di un percorso professionale il meno generico possibile.

Santoro Passarelli, Ordinario di Diritto del Lavoro presso l'Università "La Sapienza" di Roma, ha chiuso i lavori dichiarando che gli obiettivi del Centro Studi del Lavoro "Domenico Napoletano" sono di convogliare nel suo seno esperienze diverse, anche di operatori sindacali appartenenti sia al mondo Confederale che Autonomo. ■



### **CODICI MINIATI IN MOSTRA A L'AQUILA**

Si terrà a L'Aquila dal 23 agosto al 15 ottobre presso il salone della Sede Centrale della Carispaq un'imponente mostra sulla

figura di Amico Agnifili, il primo cardinale aquilano personaggio di grande rilievo storico. Nel contesto della mostra saranno esposti al pubblico i codici miniati Agnifili, oltre ad al-

tri oggetti appartenuti al cardinale come parte della sua biblioteca storica, monete coniate in occasione della sua investitura, nonché i paramenti sacri utilizzati.

**S**empre a L'Aquila si terrà il 22 ottobre presso il Teatro Comunale la serata di premiazione della IV edizione del Premio Internazionale di letteratura indetto dalla Carispaq e intitolato a Laudomia Bonanni.

## LA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO



*Si conclude  
il viaggio  
di Professione  
Bancario  
nel nuovo  
mercato  
del lavoro  
introdotto  
dalla  
Legge Biagi*

### **DISTACCO**

Il distacco o comando si ha quando un datore di lavoro (distaccante), per proprie esigenze produttive, pone temporaneamente uno o più lavoratori (distaccati) a disposizione di un altro soggetto (distaccatario) per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

La riforma Biagi ha regolato il distacco nel settore privato.

### **Caratteristiche**

Il distacco è caratterizzato dalla presenza di un interesse produttivo temporaneo del datore di lavoro distaccante, che deve permanere per tutta la durata del distacco. È necessario il consenso del lavoratore nel caso in cui, durante il periodo del distacco, debba svolgere mansioni diverse, sebbene equivalenti, rispetto a quelle per cui è stato assunto. Se il distacco comporta un trasferimento presso una sede di lavoro che dista 50 km da quella originaria, deve essere giustificato da comprovate ragioni tecniche, produttive, organizzative o sostitutive.

Se il distacco è effettuato in assenza di questi elementi, il lavoratore può chiedere la costituzione di un rapporto alle dipendenze del soggetto che ha utilizzato la prestazione (distaccatario). La richiesta deve essere fatta tramite ricorso, presentato al giudice del lavoro e notificato anche al solo distaccatario. Il datore di lavoro distaccante può:

- sostituire il lavoratore distaccato con un altro lavoratore assunto a tempo determinato;
- richiedere al soggetto presso cui il lavoratore è distaccato un rimborso delle spese sostenute a seguito del distacco (rimborso che non può superare il costo effettivamente sostenuto).

### **Trattamento economico e normativo**

Il trattamento economico e normativo rimane a carico del datore di lavoro distaccante. La contribuzione INAIL è calcolata con riferimento alla tariffa e ai premi del soggetto presso cui il lavoratore è distaccato.

### **Attuazione**

La disciplina sul distacco è immediatamente operativa.

### **TRASFERIMENTO D'AZIENDA**

Il trasferimento d'azienda si verifica quando cambia il titolare dell'attività, a seguito di operazioni quali cessione contrattuale, fusione, affitto, usufrutto.

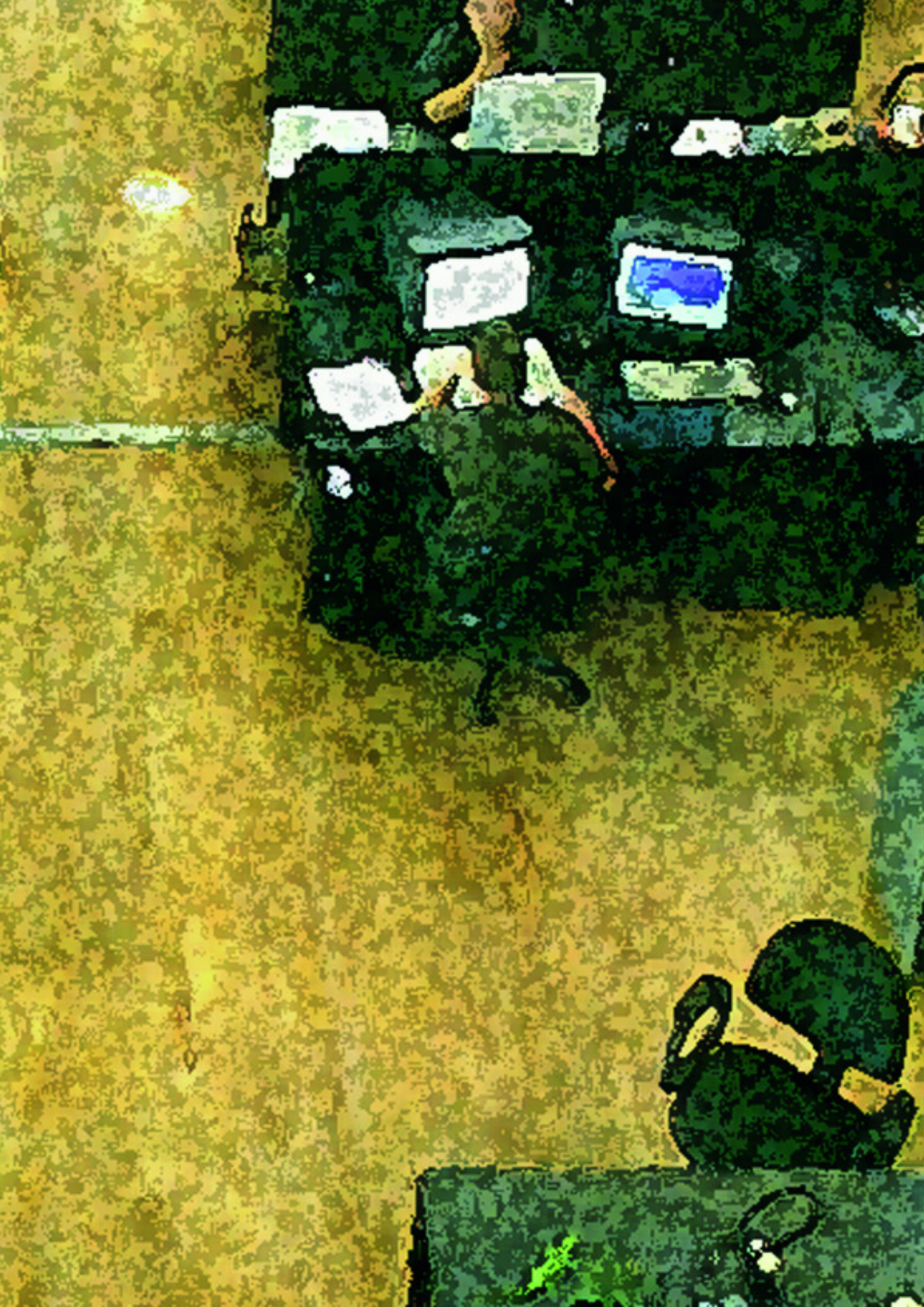
Il trasferimento può riguardare l'intera azienda o parte di essa e in questo caso si parla di trasferimento di ramo d'azienda. Questo ultimo tipo di trasferimento è ammissibile solo se la parte di azienda che si intende trasferire è funzionalmente autonoma al momento del trasferimento (con il D.Lgs. 276/2003 non è più necessario che tale autonomia sia preesistente al trasferimento).

### **Caratteristiche**

Quando vi è il trasferimento dell'azienda o di un ramo di essa cambia il titolare dell'attività e quindi cambia il datore di lavoro. La legge tutela il lavoratore con alcune disposizioni specifiche e prevede che in caso di trasferimento:

- il rapporto di lavoro non si estingue, ma continua con il nuovo titolare dell'azienda; il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano;
- il lavoratore può chiedere al nuovo datore di lavoro il pagamento dei crediti da lavoro che aveva maturato al momento del trasferimento; il nuovo datore di lavoro è pertanto obbligato in solido con il vecchio titolare per tali crediti;
- nel caso di stipulazione di un contratto d'appalto tra azienda d'origine e ramo trasferito, il lavoratore dipendente di questo ultimo può agire in giudizio direttamente nei confronti dell'azienda di origine per obbligarla al pagamento dei debiti che questa ha contratto con il ramo trasferito;
- il nuovo titolare deve continuare ad applicare il contratto collettivo nazionale, in vigore al momento del trasferimento, fino alla sua scadenza;







- il trasferimento d'azienda non costituisce motivo di licenziamento.

Se il trasferimento si verifica in imprese che occupano più di 15 dipendenti, è obbligatorio per il datore di lavoro avvertire con comunicazione scritta, almeno 25 giorni prima dell'atto di trasferimento, le rappresentanze sindacali che avviano procedure di analisi e verifica necessarie alla tutela dei lavoratori.

#### **Attuazione**

La disciplina è immediatamente operativa.



#### **Certificazione**

La certificazione è una speciale procedura finalizzata ad attestare che il contratto che si vuole sottoscrivere abbia i requisiti di forma e contenuto richiesti dalla legge. È una procedura a carattere volontario, può essere eseguita solo su richiesta di entrambe le parti (futuro lavoratore e datore di lavoro) e ha lo scopo di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione di alcuni contratti di lavoro.

#### **Applicazione**

Possono essere oggetto di certificazione tutti i contratti di lavoro.

La certificazione può anche riguardare gli atti di rinuncia e gli accordi tra il datore di lavoro e il lavoratore (rinunce e transazioni) e il regolamento interno delle cooperative, relativamente ai contratti stipulati con i soci lavoratori.

Le commissioni di certificazione con cui avviare il procedimento sono quelle appositamente istituite presso:

- gli enti bilaterali costituiti dalle associazioni di datori e prestatori di lavoro nell'ambito territoriale di riferimento o a livello nazionale;
- le Direzioni Provinciali del Lavoro (DPL);
- le province;
- le università pubbliche e private registrate nell'Albo istituito presso il Ministero del lavoro.

#### **Caratteristiche**

La procedura di certificazione è attivata a seguito di una richiesta scritta e congiunta del datore di lavoro e del lavoratore. Il procedimento deve concludersi entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta. Nella valutazione la commissione deve tenere presente i codici di buone pratiche.

La procedura si conclude con un atto di certificazione motivato che indica l'autorità presso cui è possibile presentare ricorso, il termine per presentarlo e gli effetti della certificazione. L'atto di certificazione può essere impugnato dal datore di lavoro e dal lavoratore, oltre che dai terzi interessati, davanti al giudice del lavoro e in alcuni casi al TAR (Tribunale amministrativo regionale). La pratica di certificazione e i contratti certificati devono essere conservati presso le sedi di certificazione per almeno 5 anni dal momento della loro scadenza.

Le sedi di certificazione svolgono attività di consulenza e assistenza al datore e al lavoratore, sia in relazione alla stipulazione, sia in relazione alle modifiche del programma negoziale.

#### **Attuazione**

Il Decreto Ministeriale 21 luglio 2004 ha stabilito la composizione delle Commissioni di certificazione istituite presso le Direzioni provinciali del lavoro e le Province. Ha delineato inoltre le modalità del procedimento di certificazione di loro competenza.

Il Decreto Interministeriale 14 giugno 2004 ha istituito l'albo informatico delle commissioni di certificazioni presso le Università, pubbliche e private, comprese le fondazioni universitarie.

È previsto un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali per la definizione di:

- moduli e formulari da adottare per la certificazione dei contratti;
- codici di buone pratiche per l'individuazione delle clausole indisponibili in sede di certificazione dei rapporti di lavoro;
- codici di buone pratiche e indici presuntivi in materia di interposizione illecita e appalto genuino.

La disciplina della certificazione ha carattere sperimentale per 18 mesi.

Trascorso questo termine, il Ministro del lavoro e le organizzazioni sindacali e imprenditoriali più rappresentative sul piano nazionale procederanno alla verifica dei risultati e alla valutazione sull'opportunità di proseguire con la certificazione. ■





a cura di Fabrizio Gosti

### **SUPERBONUS E ASSUNZIONI CON CONTRATTO A TERMINE**

Con il messaggio n. 20856 del 31 maggio 2005, l'INPS è tornata ad occuparsi delle problematiche connesse all'esercizio da parte dei lavoratori della facoltà di rinuncia all'accredito dei contributi previdenziali (c.d. superbonus) con particolare riferimento a coloro che abbiano proseguito l'attività di lavoro con contratti a tempo determinato stipulato ai sensi dell'art. 75 della legge n. 388/2000 (Finanziaria 2001).

A tale proposito l'Istituto evidenzia che per quanto riguarda i lavoratori che cessino l'attività lavorativa al termine del contratto "la cessazione, anche temporanea, del rapporto di lavoro al termine del contratto stipulato ai sensi dell'art. 75 determina... la decorrenza della pensione dal 1° giorno del mese successivo alla scadenza del contratto stesso, ancorché la relativa domanda sia presentata in un momento successivo.

Pertanto, ai predetti lavoratori è precluso l'esercizio dell'opzione al "bonus" di cui all'art. 1, comma 12,

della legge n. 243 del 2004.

L'eventuale ripresa di un'attività lavorativa: comporta il ripristino dell'obbligo contributivo sia a carico del lavoratore che del datore di lavoro.

La contribuzione versata dopo la scadenza del contratto a tempo determinato darà luogo alla liquidazione di un supplemento di pensione".

Relativamente ai lavoratori che, al contrario, proseguano senza interruzione l'attività lavorativa dopo la scadenza del contratto di lavoro a tempo determinato "la pensione decorrerà dal 1° giorno del mese successivo alla presentazione della domanda, previa cessazione dell'attività lavorativa.

La prosecuzione del rapporto di lavoro non preclude il successivo esercizio dell'opzione al "bonus" di cui all'art. 1, comma 12 della legge n. 243 del 2004 a condizione, si ribadisce, che la prosecuzione del rapporto di lavoro con lo stesso o altro datore di lavoro, alla scadenza del contratto a tempo determinato o dell'ultimo contratto a termine (qualora la facoltà di rinuncia sia stata effettuata più volte), avvenga senza soluzione di continuità. Infatti in

caso di cessazione, anche temporanea, dell'attività lavorativa" si applicano le istruzioni fornite per i lavoratori che interrompono l'attività lavorativa.

Di conseguenza se il lavoratore decide di continuare l'attività lavorativa può scegliere se ripristinare l'obbligo contributivo (sia per il lavoratore che per il datore di lavoro) fino alla decorrenza della pensione oppure esercitare l'opzione per il "bonus".

I contributi eventualmente versati successivamente alla scadenza del contratto a tempo determinato daranno ovviamente diritto ad un aumento del trattamento pensionistico.





## PARI OPPORTUNITÀ

All'Ill.mo Direttore della  
Macro Area Nord-Est della  
Banca Vuota S.p.A.

Dott. Vertice Assunto

Mai darci lavoro di mattina: sempre aspettare fino alle 16,30 e allora portatecelo; la sfida di una scadenza è rinfrescante.

Se avete un lavoro urgente, correte e interrompeteci ogni 10 minuti per chiederci come lo stiamo facendo: questo aiuta; o anche meglio, sbuffate dietro di noi, avvertendoci ad ogni errore.

Andate pure via sempre senza lasciar detto a nessuno dove andate: questo ci dà la possibilità d'essere creative quando qualcuno ci chiede dove siete.

Se avete bisogno di un taxi urgente, aspettate l'ultimo minuto a chiedercelo, desideriamo da sempre fare miracoli.

Se le nostre braccia sono cariche di fogli, scatole, libri o materiali, non apriteci la porta: dobbiamo imparare a muoverci come delle paraplegiche, e aprire le porte senza usare le braccia è un ottimo allenamento.

Se ci date più di un lavoro da fare, non diteci qual è la priorità: siamo sensitive.

Se ci date dei fax da fare,

non scrivete in modo chiaro il contenuto né a chi dobbiamo mandarli, le risorse a nostra disposizione basteranno.

Quando arrivate non usate mai la vostra chiave per entrare, suonate e non rispondete al citofono: non abbiamo altre cose da fare e poi amiamo il rischio e gli indovinelli.

Se volete un caffè non fatevelo, potreste farvi male.

Se volete un caffè non chiedetecelo, il vostro passeggiare borbottando ci farà capire che è il momento.

Fate del vostro meglio per trattenerci fino a tardi: adoriamo quest'ufficio e non abbiamo davvero altro posto dove andare o altro da fare; non abbiamo altra vita oltre l'ufficio.

Se un lavoro che facciamo davvero vi compiace, tenetelo segreto: se lo esternate, potreste metterci in imbarazzo.

Se commettiamo un errore, ditelo a tutti: ci piace che il nostro nome sia molto pronunciato nelle conversazioni.

Se avete istruzioni speciali per un lavoro, non ce le annotate per iscritto: conservatele finché il lavoro non è pressoché concluso; non è utile confonderci con informazioni utili.

Non ci presentate mai alle persone con cui siete: non abbiamo diritto di sapere nulla; quando vi riferite a loro in seguito, le nostre intui-

zioni geniali li identificheranno.

Non trattenetevi dall'organizzare pranzi improvvisati, ma soprattutto dicitelo all'ultimo momento; adoriamo andare su e giù con panini e vettovaglie d'ogni genere. Siamo pagate per questo...

Diteci tutti i vostri più piccoli problemi: nessun altro ne ha ed è carino sapere che c'è qualcuno meno fortunato; a noi piace particolarmente la storia a proposito del fatto che avete da pagare un sacco di tasse sul premio che avete ricevuto per essere dei manager così bravi.

Non dateci aumenti nonostante l'aumento del costo della vita.

**Tanto non siamo qui per i soldi!**

Distinti Saluti.

Le Segretarie





Gabrio Gabriele  
**Oltre il confine**  
Editrice Nuovi Autori, Milano 2004



Lo scritto di Gabrio Gabriele, bancario in quiescenza della Cariplo e iscritto Falcri, nella sua semplicità, nel suo rifuggire da un'elaborazione sintattica complessa, porta il lettore nel paese di Gaborva, in una terra, quella d'Istria, dove cultura italiana e tradizioni croate, al di là delle barriere socio-politiche, si fondono nella gente che vi abita, creando una commistione indissolubile.

Il popolo istriano è popolo contadino, legato alla propria terra ed orgoglioso del proprio mare. "Gaborva [...] la nostra campagna, il nostro mare, la nostra vita".

La storia, di per sé di estrema semplicità, si spezza in 1000 frammenti: ricordi antichi e nuovi, fatti di ieri e di oggi, si mescolano nella memoria. Quello che ne consegue è un continuo frazionamento, ancora più accentuato dalla scarna punteggiatura e dalla commistione tra italiano e croato.

*Gabrio Gabriele si è laureato in Scienze politiche all'Università Statale di Milano. Dopo una breve esperienza giovanile come giornalista è tornato con impegno alla narrativa. Vive tra la metropoli lombarda e la casa di campagna d'Istria, affacciata sul golfo del Quarnaro, ove si rifugia, sempre più spesso, alla ricerca di stimoli e ispirazione per i suoi racconti. (note bibliografiche tratte dalla IV di copertina).*



di Salvatore Adinolfi

## Il collezionista

Il collezionista è colui che scambia, compra, cataloga e raramente, molto raramente vende ed è proprio in queste occasioni che cominciano a nascere i problemi.

Quando, infatti, decide di disfarsi delle proprie collezioni di francobolli, di monete, ed altro, che ha raccolto con tenacia e passione nel corso degli anni, il collezionista si dovrà confrontare con un mercato che lo ha sempre visto come compratore, coccolato rispettato e spesso conteso.

Al suo attivo, nelle sue conoscenze spesso c'è solo il catalogo, quello con il quale ha studiato e spesso ha goduto di quegli aumenti, qualche volta anche consistenti. Ma, il collezionista non è un venditore, lo definirei un studioso. Spesso, infatti, ha difficoltà a muoversi sul mercato, la voglia di non vendere, in molte occasioni, è superiore a quella di vendere, è tentato di non cedere, ma poi, quando le esigenze della vita gli impongono scelte anche dolorose è costretto, suo malgrado, a vendere.

Il primo punto di riferimento è quello di rivolgersi al commerciante che per anni gli ha fornito il materiale da collezione, si è preoccupato di evadere le mancoliste, lo ha consigliato di investire i propri risparmi in un settore od in un altro. Il commerciante solitamente si dichiara disponibile ad acquistare le collezioni faticosamente accumulate, ma, purtroppo, non ha liquidità asserendo, poi, che i prezzi sono lievitati e si rende disponibile, giusto per andare

incontro alle esigenze dell'ex cliente, a comprare una parte di quella voluminosa collezione per la quale, purtroppo, bisognerà trovare un punto di accordo sul prezzo e che in definitiva a lui interessa solo per qualche pezzo. Addurrà una serie di problematiche come: il mercato non tira, c'è un fermo negli acquisti, la gente è più preoccupata del contingente che delle collezioni e tutta una serie di argomentazioni che tendono ad abbassare il valore della collezione. A questo punto è opportuno che il novello venditore abbia ben presente una serie di parametri, quasi una guida alla vendita che tenga conto del valore di acquisto, del tempo trascorso, degli aumenti di valore che gli consentirà di districarsi, per quanto possibile, nel branco di tanti pyragna che ci sono.

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