

ORGANO
DELLA FEDERAZIONE
AUTONOMA LAVORATORI
DEL CREDITO E
DEL RISPARMIO ITALIANI

PB

mensile anno XVI
sped. in abb. postale
art. 2 comma 20/c
legge 662/96 filiale di Roma
n. 5 maggio 2004



QD

FALCRI

il distacco

la disciplina del mandato e l'obbligo d'informazione

quadri direttivi

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
Giancarlo Borsella
Federico Cantarini
Ferri
Orsola Grimaldi
Fabrizio Gosti
Alessandro Lodi
Francesco Marescalco
Vincenzo Schiazzano
Zeno



Questo periodico è associato alla
Unione Stampa Periodica Italiana

Autorizzazione del Tribunale di Roma
n. 17196 del 30-3-1978

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 2004

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. 5

maggio 2004

EDITORIALE

Dalle parole ai fatti...
...di qualità **3**
di Maria Francesca Furfaro

Riforma Biagi **4**
di Zeno

Europei di convenienza **5**
di Alessandro Lodi

La disciplina del mandato
e l'obbligo d'informazione **6**
di Francesco Marescalco

Il distacco **9**
di Vincenzo Schiazzano

Quadri direttivi:
vanno riconosciuti diritti,
professionalità e responsabilità! **14**
di Federico Cantarini

Circolo ricreativo San Paolo IMI **16**
di Giancarlo Borsella

LO SPAZIO DI FERRI **17**
Vecchi... conti

PREVIDENZA & ASSISTENZA **18**
INAIL:
infortunio in itinere
a cura di Fabrizio Gosti

SCAFFALE & WEB **19**
di Orsola Grimaldi

FRANCOBOLLI CHE PASSIONE! **19**
di Salvatore Adinolfi

Editoriale **DALLE PAROLE AI FATTI... ...DI QUALITÀ**



Francesca Furfaro

La relazione del neo Presidente di Confindustria lancia segnali forti sulla necessità di ricreare uno spirito di squadra in un momento assai delicato e difficile per il Paese, nella consapevolezza che ognuno debba fare la sua parte, sia nel proprio ambito che nel sistema italiano ed europeo.

I segnali lanciati nell'Assemblea di Confindustria vanno a favore dell'affermarsi di una cultura della crescita, dell'innovazione, della concorrenza, del dialogo, della coesione sociale, della responsabilità sociale. In questa logica parte l'invito a banche e imprese a garantire il proprio impegno e sforzo strategico.

Montezemolo riconosce i progressi fatti dalle banche italiane in questi ultimi anni, ma sottolinea pure la necessità che bisogna fare ancora molto su svariati versanti, a partire dal livello di internazionalizzazione, della trasparenza nella gestione e dall'approccio "etico" alle tante istanze che ar-

rivano da una società in grande e veloce trasformazione. Il ruolo attivo delle banche e delle imprese appare centrale e fondamentale e fatali potrebbero risultare atteggiamenti di chiusura e irrigidimento.

Appare con evidenza come esistano responsabilità sociali delle imprese bancarie e industriali alle quali è richiesto un impegno forte e fattivo rispetto alla situazione di difficoltà che il Paese sta vivendo.

La rinnovata attenzione al ruolo di concertazione svolto dalle Parti sociali è un invito a provare a "mettersi in gioco" nella consapevolezza che le decisioni vanno prese e portate avanti nella distinzione dei compiti ma "facendo insieme".

I limiti congiunturali e strategici di questa fase, aggravati dal progressivo isolamento politico ed operativo delle attuali forze governative, non aiutano ad essere ottimisti. Tuttavia proprio per questo, è richiesta maggiore determinazione e capacità di proposta e di innovazione per valorizzare al massimo le attuali risorse e opportunità.

Le imprese bancarie sanno di essere esse stesse in discussione, in particolar modo dopo i recenti scandali finanziari; sanno che devono ancora completare la fase di riposizionamento strategico e gestionale e che il mercato richiede segnali forti ed inequivocabili per provare a riconquistarne la fiducia.

Appare tutt'altro che facile se si pensa che a livello istituzionale la riforma sulla tutela del risparmio è congelata con un nulla di fatto che fa crescere l'incertezza e la disillusione, che i servizi finanziari risultano sempre più cari ed risparmiatori ed operatori appaiono sempre più sfiduciati.

In tale contesto è partito il confronto sul rinnovo del contratto dei lavoratori bancari che molto hanno fatto e dato per il risanamento e sviluppo del settore.

Ci si aspettava uno slancio forte e di decisa apertura, quasi una strada obbligata, da parte del sistema bancario su temi quali responsabilità sociale delle imprese, condivisione di strategie, trasparenza e coinvolgimento nella gestione del rapporto con i propri dipendenti come con la clientela.

Ed invece, i primi momenti di confronto evidenziano resistenze, chiusura nel ruolo, difficoltà a mettersi veramente in gioco, a fare squadra, dentro e fuori le imprese.

Il "Protocollo sullo sviluppo socialmente sostenibile e compatibile del sistema bancario italiano" che dovrebbe fare da corollario al rinnovo contrattuale, non può avere un'impostazione formale, poco concreta e scarsamente condizionante della gestione aziendale quotidiana, in particolar modo per quanto riguarda il governo dei sistemi incentivanti aziendali e le politiche di vendita dei prodotti finanziari.

Ci auguriamo che l'invito del nuovo Presidente di Confindustria non si fermi alla fase della condivisione teorica di principi e di analisi, ma spinga forte l'acceleratore sulla necessità di comportamenti, scelte e azioni concrete delle imprese bancarie e industriali coerenti con la logica di sviluppo, innovazione e gestione corretta delle risorse umane.

Nell'era della sovraesposizione comunicativa e mediatica, lavoratori e cittadini reclamano sempre più meno parole e molte azioni concrete e di qualità.

Zeno
RIFORMA BIAGI



Modernizzazione del mercato del lavoro, trasparenza, efficienza, contrasto dei fattori di debolezza strutturale della nostra economia, forme di flessibilità regolata e contrattata con il sindacato, lavoro regolare e di buona qualità.

Estraggo a caso alcune belle parole dalla relazione governativa al decreto legislativo di attuazione della Legge Biagi. Poi cerco di esaminare, almeno in alcuni aspetti, la Riforma senza pregiudizi ideologici e coinvolgimenti emotivi. Mi guardo attorno e mi chiedo chi ne beneficia.

Intorno a me sento una certa ostilità, nel sindacato, verso la Riforma, ma avverto anche una forte preoccupazione tra i colleghi.

Tra parenti e amici in cerca di lavoro colgo i segni dello scetticismo: numeri verdi, siti internet, cabine di regia, annunci di “progetti” e chiacchiere in libertà disegnano una sorta di mercato del lavoro virtuale.

Per quello che vedo intorno a me e per quello che leggo sui giornali chi cerca lavoro, nella vita reale, deve quasi sempre rinunciare alle “irrinunciabili istanze di tutela e valorizzazione del lavoro”.

Prendere quello che viene, per quanto durerà, nel circolo vizioso del risultato a breve termine.

Sono fioriti invece, attorno alla realtà virtuale, i corsi di formazione per insegnare ai capi del personale le “eccezionali opportunità” offerte dalla Riforma.

Si sono certamente moltiplicate le consulenze di molti “liberi” professionisti, così liberi che, per essere ammessi a fare il loro mestiere, ci vogliono lauree triennali, lauree biennali, anni di pratica gratuita prima che il rispettivo ordine professionale possa valutare, con l'esame di stato, se l'aspirante è degno. Chissà perché, poi, nelle libere professioni di questo “libero” mercato i cognomi tendono a ripetersi nel tempo.

A quest'ultima domanda non so (o non voglio) rispondere, ma forse ho capito chi riesce a beneficiare delle continue Riforme varate dai nostri Governi. ■



Alessandro Lodi

EUROPEI DI CONVENIENZA

Mi è capitato di leggere su un quotidiano un rapporto diffuso dalla UBS (Unione di Banche Svizzere) che oserei definire al di sopra delle parti, sia perché la Svizzera non fa parte dell'Europa e sia per la lunga vocazione finanziaria del Paese. Leggendo questo studio ho riportato la netta impressione di essere, come tutti i miei compatrioti, un burattino che a seconda della convenienza viene fatto affacciare al teatrino dell'Italia o alternativamente a quello dell'Europa. Spiego subito il perché di questa sensazione. Secondo lo studio sopra menzionato, un impiegato di banca di Parigi di 35 anni di età e con 10 anni di esperienza guadagna 48.000 euro netti all'anno e può acquistare 28 "carrelli della spesa" calcolati in base a bisogni primari (alimentari, abbigliamento e servizi). Lo stesso bancario del Lussemburgo ne guadagna 41.000 e acquista 27 "carrelli". Sempre lo stesso bancario, ma trasferito a Madrid, percepisce 25.000 euro e acquista 20 "carrelli spesa". Semmai questo bancario avesse la malaugurata idea di trasferirsi in Italia, guadagnerebbe 18.000 euro e acquisterebbe solo 13 carrelli-spesa e nel caso dovesse nutrire un neonato con latte in polvere, avrebbe anche la soddisfazione di pagarlo fino al 400 per cento in più che in altre nazioni.

Gli stessi parametri sono applicabili a molteplici ruoli (autista di autobus, insegnanti, segretarie, ingegneri ed operai).

A questo punto sorge spontaneo il sospetto che un gruppo di burattinai tiri i fili e faccia affacciare noi "burattini" al teatrino che più gli conviene.

Occorre tagliare le pensioni? Oplà, siamo magicamente europei, ma se si parla di adeguamento delle retribuzioni al costo della vita, allora, con un salto ed una piroetta, si ritorna in Italia.

Il sistema produttivo costa troppo?

Benissimo, si salta in Europa e si attiva la produzione in Paesi a basso costo del lavoro (vedi caso Technicolor), importandola poi in Italia per venderla a prezzi "italiani".

Siamo italiani quando acquistiamo velieri d'epoca e squadre di calcio con i soldi dei risparmiatori e delle banche, ma ritorniamo velocemente europei se dobbiamo percepire contributi dalla Comunità per iniziative fumose se non addirittura inesistenti (per informazioni rivolgersi alla Regione Lombardia).

Siamo europei se dobbiamo importare vergognose forme di sfruttamento ed inventare contratti di lavoro con una fantasia degna di Archimede Pitagorico (vedi Legge Biagi), ma con un'altra piroetta ritorniamo in Italia per evadere il fisco (tanto ci sono i concordati), falsificare i bilanci (è diventato un reato "minore") o per trascurare dolosamente le misure di sicurezza nei cantieri edili (costano troppo, la vita di un lavoratore non vale il costo di un'imbragatura o di una corda) e poi tanto gli ispettori del lavoro sono pochi e certamente non riescono ad ispezionare tutti i cantieri.

Insomma, non si può essere Europei "di convenienza". Diventare Europei a pieno titolo, significa esserlo in ogni caso e non solo per le cose che convengono a qualcuno, ma non certamente ai lavoratori, il cui potere d'acquisto non può essere diametralmente diverso da paese a paese, altrimenti saremo costretti a raccontare ai nostri nipoti una favola: "... c'era una volta un sogno, diventare europei..." ■



LA DISCIPLINA DEL MANDATO E L'OBBLIGO D'INFORMAZIONE



La tutela dei risparmiatori fra diritto nazionale e diritto comunitario

Oggi, purtroppo, la diffidenza dei risparmiatori verso gli istituti di credito si sta diffondendo in maniera sempre più penetrante. “Le banche sono la garanzia del popolo” diceva poco tempo fa in una nota trasmissione televisiva una risparmiatrice truffata, ed il popolo deve fidarsi degli istituti di credito che, quantunque strutturalmente privati, svolgono un servizio pubblico.

Queste enunciazioni di principio, che potrebbero apparire scontate, oggi invece devono essere messe a fuoco perché molti (ed in particolare il popolo dei piccoli risparmiatori) si sono sentiti traditi, hanno bisogno di certezze, e le banche hanno il dovere di dare dei segnali concreti.

I recenti crack finanziari (Parmalat, Cirio, Giacomelli ecc.) hanno, infatti, non solo delle ricadute di carattere macro-economico, ma incidono negativamente anche sulla storia delle persone comuni, dei piccoli risparmiatori, dei pensionati. Insomma di tutti quelli che spesso dopo una vita di sacrifici, si vedono arrivare una comunicazione di default riferita a taluni titoli che nemmeno sapevano di aver acquistato.

E' questo il quadro da cui bisogna partire. Quadro di vita quotidiana, carico di incertezze, di dubbi ed oggi, purtroppo, anche di diffidenza. Questo contributo cerca di fare luce, almeno dal punto di vista normativo, sullo stato dell'arte, individuando diritti, obblighi e responsabilità di ciascuno dei protagonisti coinvolti in queste vicende.

La cornice normativa

Lo schema di riferimento da cui occorre prendere le mosse è quello del mandato (artt. 1703 e ss. c.c.). La banca - mandataria si obbliga infatti a compiere degli atti (nel caso di specie, gestione di un portafoglio titoli) nell'interesse del risparmiatore - mandante. La banca mandataria è tenuta ad eseguire il mandato con la diligenza del buon padre di famiglia, da valutarsi nel ca-

so specifico, con riguardo alla natura dell'attività esercitata (arg. ex art. 1176 2° co. c.c.). In ogni caso, il mandatarario è tenuto a rendere note al mandante le circostanze sopravvenute che possono determinare la revoca o la modificazione del mandato (art. 1710 2° co. c.c.).

Trovano inoltre applicazione i principi di carattere generale, troppo spesso dimenticati: a) comportamento secondo correttezza (il debitore ed il creditore devono comportarsi secondo le regole della correttezza); b) esecuzione di buona fede (il contratto deve essere eseguito secondo buona fede). Questa la cornice normativa entro cui bisogna muoversi. Tali principi acquistano poi una loro pregnante connotazione tutte le volte in cui si pongono come strumenti di regolazione dei conflitti in quei segmenti di mercato dove le asimmetrie informative diventano più accentuate, e dove quindi è più marcata la opacità del mercato. In questo segmento (c.d. “mercati finali”) acquista un ruolo cruciale l'obbligo dei professionisti (nel caso di specie, degli istituti di credito) di fornire ai clienti risparmiatori, il maggior numero possibile di informazioni, e ciò per due finalità: a) consentire una adeguata strutturazione del mercato nel contesto comunitario; b) tutelare il c.d. contraente debole.

Le norme specifiche dettate nel testo unico in materia bancaria e creditizia

Il tema delle asimmetrie informative e della opacità del mercato finale è stato considerato in primis dal legislatore comunitario, e di riflesso anche dai singoli legislatori nazionali. Per quanto concerne la situazione italiana, il Testo Unico in materia bancaria e creditizia (d. lgs. 1° dicembre 1993, n. 385, emanato in attuazione di una serie di direttive comunitarie) nel titolo VI (artt. 115 - 120) detta precise norme in tema di trasparenza delle condizioni contrattuali. Innanzitutto, i contratti stipulati con le banche, devono essere stipulati per iscritto ed un esemplare è consegnato al cliente. Nel caso in cui non viene rispettato



il requisito della forma scritta, il contratto è nullo. Inoltre, nei contratti di durata, le banche e gli intermediari finanziari, forniscono per iscritto al cliente, alla scadenza del contratto e comunque almeno una volta all'anno, una comunicazione completa e chiara in merito allo svolgimento del rapporto. Tali norme perseguono l'obiettivo di consentire a chi sottoscrive un contratto con una banca avente ad oggetto la gestione di un portafoglio titoli, di essere ben consapevole dei rischi a cui va incontro.



La tutela del cliente – risparmiatore

Il leit motiv delle norme richiamate è chiaro: il risparmiatore deve essere ben consapevole delle operazioni che va a compiere tramite il suo istituto di credito. Dal canto suo la banca, nel proporre un investimento, alla luce delle informazioni di cui dispone, ha l'obbligo di individuare il profilo di rischio del suo interlocutore e proporgli delle soluzioni che siano comunque confacenti alle sue aspettative. Ciò non significa assumere un atteggiamento paternalistico nei suoi confronti, né tanto meno comprimere l'autonomia contrattuale. L'obiettivo che in tal modo si cerca di raggiungere è quello di predisporre un quadro informativo completo, che consenta al cliente di scegliere il prodotto finanziario più adeguato alle sue aspettative, e soprattutto di evitargli spiacevoli sorprese. Il comportamento improntato alla correttezza ed alla buona fede inoltre deve caratterizzare non solo la fase della stipula del contratto, ma anche quella che la precede, nel senso che il bagaglio di informazioni di cui l'istituto di credito dispone, deve essere messo in modo chiaro e comprensibile, a disposizione del cliente, onde consentirgli la creazione di un proprio autonomo e libero convincimento in ordine all'investimento che intende realizzare.

I rimedi

La tutela del contraente debole si realizza attraverso una gamma di soluzioni concretamente praticabili. A parte i profili penali che taluni comportamenti degli istituti di credito possono talvolta configurare (si pensi ad esempio al reato di truffa, previsto e punito dall'art. 640 c.p.) non vanno nemmeno trascurati gli altrettanto penetranti strumenti civili. Si allude in particolare alle azioni di nullità e di annullamento.

La prima determina la cancellazione dal mondo del diritto del contratto stipulato, con la conseguenza che la banca è tenuta a restituire tutto quanto indebitamente percepito. L'azione di nullità può essere proposta quando il contratto sia stato stipulato in violazione di norme imperative (art. 1418 1° co. c.c.), quando manca uno dei requisiti indicati dall'art. 1325 c.c., quando la causa e/ o il motivo sono illeciti, quando manca la forma scritta, secondo quanto prescritto dall'art. 117 del d. lgs. 385/93.

L'azione di annullamento può essere proposta quando uno dei contraenti sia incapace, ovvero quando il consenso è stato dato per errore, estorto con violenza o, nel caso che più frequentemente si verifica, carpito con dolo. Anche in questo caso, la conseguenza è la restituzione della somma corrisposta. In ogni caso, il cliente è legittimato a chiedere mediante un'azione ad hoc, il risarcimento del danno subito, e ciò sia in relazione al profilo della responsabilità contrattuale, sia in relazione al profilo della responsabilità pre-contrattuale, disciplinata dall'art. 1337 c.c. La preoccupazione del legislatore nazionale e di quello comunitario è di immediata evidenza. La tutela del risparmiatore è un valore che va perseguito ad ogni costo. Anche la dottrina e la giurisprudenza assolutamente prevalenti ritengono che tra i casi di responsabilità della banca vada annoverata l'attività di gestione di un portafoglio titoli. L'istituto di credito che si occupa della gestione di un portafoglio titoli, con un'ampia discrezionalità sugli investimenti da eseguire, deve adempiere al suo mandato con la perizia e la diligenza da impiegarsi nel settore. Gli obblighi imposti della forma scritta e della informazione (c.d. neoformalismo negoziale) sono pertanto strumentali per la creazione delle "regole del gioco", in un mercato come quello comunitario, in via di strutturazione. ■

l'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa

L'istituto del distacco è stato ed è diffusamente utilizzato nell'attuazione dei numerosi progetti di concentrazione e di ristrutturazione, societaria e organizzativa, che hanno caratterizzato le banche a partire dalla cosiddetta "Legge Amato" del 1992.

Un'abbondante giurisprudenza e alcune specificazioni, non sempre ineccepibili, contenute in accordi contrattuali hanno contrassegnato l'evoluzione dell'istituto.

Oggi, dopo l'avvio dell'attuazione della legge delega 14 febbraio 2003 n. 30 (Legge Biagi), sembra utile una messa a fuoco degli elementi essenziali dell'istituto, così come emergenti dalle nuove disposizioni normative, da alcune riflessioni dei commentatori e dall'evoluzione della giurisprudenza.

Per il lavoratore bancario la normativa di riferimento, che viene riprodotta nei riquadri riportati in queste pagine, è la seguente:

art. 30 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, emanato in attuazione di uno specifico rinvio della "Legge Biagi" (art. 1, comma 2, lettera m, n. 3);

circolare 15 gennaio 2004, n. 3, del Ministero del Lavoro; art. 15 del CCNL 11 luglio 1999.

La definizione del distacco trova, con l'art. 30 del d. lgs. 276/2003, un proprio esplicito assetto legislativo: l'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno

o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Temporaneità del distacco e interesse del distaccante, come chiaramente ribadisce la circolare del Ministero del Lavoro n. 3/2004, ne costituiscono quindi i requisiti di legittimità. La temporaneità, da intendersi come "non definitività", vale anche a marcare la differenza rispetto a un istituto simile, quello della somministrazione di lavoro (lavoro interinale), per il quale è ora ammessa la durata a tempo indeterminato.

L'interesse del datore di lavoro distaccante deve sussistere per tutta la durata del distacco e deve consistere in un suo "interesse produttivo", che non può coincidere - come nella somministrazione - con la mera percezione del corrispettivo per la fornitura di manodopera. La prassi del rimborso del "costo del lavoro" da parte del distaccatario che beneficia della prestazione lavorativa non ha tuttavia rilevanza ai fini della qualificazione del distacco. La predetta circolare ministeriale si limita a prevedere che l'importo del rimborso non superi quanto effettivamente corrisposto al lavoratore dal datore di lavoro distaccante.

L'appartenenza dell'impresa distaccante e di quella distaccataria allo stesso gruppo non costituisce una fattispecie diversa e l'interesse del distaccante deve sussistere, ai fini della legittimità del provvedimento, anche in questo caso. La sua prova potrà tuttavia essere più agevole, se le prassi di distacco - come recita la circolare ministeriale - "corrispondono a una reale esigenza di imprenditorialità, volta a razionalizzare, equilibrando le forme di sviluppo per tutte le aziende che fanno parte del gruppo".

Va ricordato che il vigente CCNL (art. 15) prevede la preventiva informazione degli organismi sindacali aziendali, qualora il distacco riguardi gruppi di lavoratori, per osservazioni sulle motivazioni e sulla durata.

L'informazione è anche finalizzata alla verifica delle situazioni che "richiedono" il provvedimento di distacco e alle modalità di ri-

entro degli interessati. Considerata l'importanza di questo confronto per un corretto sviluppo delle relazioni sindacali, appaiono molto discutibili le disinvolute interpretazioni dell'aggettivo "preventiva" che hanno portato, in qualche caso, le aziende ad informare le organizzazioni sindacali anche il giorno prima della decorrenza dei distacchi. Il datore di lavoro distaccante rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore. Restano a suo carico anche gli obblighi di contribuzione previdenziale e gli oneri per l'assicurazione



ne obbligatoria contro infortuni e malattie professionali. Passano invece al distaccatario il potere organizzativo e il potere direttivo. Il potere disciplinare, secondo un'opinione diffusa ma non unanime dei commentatori, resta in capo al distaccante.

Molto interessante il caso dell'utilizzo del lavoratore, da parte del beneficiario del distacco, per mansioni superiori a quelle svolte precedentemente presso il datore di lavoro distaccante, in qualche caso oggetto di palleggio di responsabilità da parte delle imprese. Secondo la giurisprudenza, pronunciata anche a livello di Cassazione, il datore di lavoro distaccante è tenuto a corrispondere il trattamento economico relativo alle mansioni effettivamente svolte e al conferimento del grado o della qualifica superiore, senza poter invocare la sua estraneità all'attribuzione delle mansioni.

Negli anni scorsi l'istituto del distacco è stato utilizzato nel mondo bancario anche per superare, in qualche caso, previsioni dei contratti collettivi molto tutelanti per il lavoratore in tema di trasferimenti: si è così assistito


a casi di lavoratori che, per anzianità, non potevano essere trasferiti ad un altro ufficio ubicato nello stesso immobile ma potevano essere distaccati in un'altra città, anche lontana, per fare un mestiere del tutto diverso. Tra gli effetti positivi della cosiddetta Riforma Biagi, che per la verità - a parere di chi scrive - non sono poi molti, c'è l'attenuazione di questo problema.

Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve infatti avvenire con il consenso del lavoratore interessato. Molta attenzione va posta a questo aspetto in quanto, secondo la citata circolare ministeriale, "il consenso del lavoratore vale a ratificare l'equivalenza delle mansioni laddove il mutamento di esse, pur non comportando un demansionamento, implichi una riduzione e/o specializzazione della attività effettivamente svolta, inerente al patrimonio professionale del lavoratore". Peraltro appare francamente difficile esprimere un consenso sull'equivalenza delle mansioni prima di aver concretamente svolto le nuove.

Inoltre, quando il distacco comporta il trasferimento ad una unità produttiva sita a più di 50 Km. da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative produttive o sostitutive: forse non è molto, ma è qualcosa. Il lavoratore può pertanto chiedere quali siano queste ragioni e il datore di lavoro distaccante è tenuto a comunicargliele, permettendo al lavoratore stesso ed eventualmente al suo sindacato di valutarne l'effettiva sussistenza.

Il tenore letterale di quest'ultima previsione di legge (terzo comma dell'art. 30 del d. lgs. 276/2003) ha indotto qualche commentatore a sostenere la possibilità del distacco presso altra unità produttiva del datore di lavoro, senza il requisito della distinta soggettività giuridica tra distaccante e distaccatario. Il distacco, così come era stato sostenuto anche prima della Riforma Biagi, diventa così sinonimo di "comando" (spesso i due sostantivi sono stati usati nell'endiadi "comando o distacco") ed esaurisce i suoi effetti nell'ambito delle due parti originarie del rapporto di lavoro.

Ne deriva che le predette tutele sull'equivalenza delle mansioni e sull'esistenza di comprovate ragioni tecniche, organizzative produttive o sostitutive in caso di mobilità geografica superiore ai 50 Km. si applicano anche al caso di temporaneo invio del lavoratore presso un'altra unità produttiva dello stesso datore di lavoro: viene così impedita, anche in questo caso, una deregolamentazione "di fatto" troppo spinta rispetto alle regole previste in tema di definitivo trasferimento. ■



**Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, emanato in attuazione di uno specifico ri-
mando della Legge delega 30/2003 "Legge Biagi" (art. 1, comma 2, lettera m, n. 3);**

Art. 30

L'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

In caso di distacco il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.

Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato. Quando comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 Km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

Resta ferma la disciplina prevista dall'articolo 8, comma 3, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

CIRCOLARE pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 17 del 22 gennaio 2004

IL MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
CIRCOLARE N. 3/2004

Roma 15 gennaio 2004

Alle Direzioni Regionali del Lavoro
Alle Direzioni Provinciali del Lavoro - LORO SEDI
Alla Regione Siciliana - Ass. Lavoro - Uff. Reg. del Lavoro - Ispettorato del Lavoro - Palermo
Alla Provincia Autonoma di Bolzano Assessorato Lavoro - Bolzano
Alla Provincia Autonoma di Trento Assessorato Lavoro - Trento
All'INPS Direzione Generale - Roma
All'INAIL Direzione Generale - Roma
Alla Direzione Generale AA.GG. R.U. A.I. - Divisione VII - Sede
Al SECIN - Sede

Prot. n. 5/25084/MLAV/D

Oggetto: Distacco. Articolo 30 del decreto legislativo 10 settembre 2003 n.276.

L'istituto del distacco trova applicazione, per la prima volta, nel campo dei rapporti di lavoro privatistico in base ai contenuti di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276; la precedente previsione di cui all'articolo 8 della legge n. 236/1993 era strettamente connessa alla fattispecie "di evitare le riduzioni di personale".


I requisiti di legittimità del distacco ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. 276/2003 sono:

- a) la temporaneità del distacco;
- b) l'interesse del distaccante.

Il concetto di temporaneità coincide con quello di non definitività indipendentemente dalla entità della durata del periodo di distacco, fermo restando che tale durata sia funzionale alla persistenza dell'interesse del distaccante.

Quanto al profilo dell'interesse, l'art. 30 del d. lgs. 276/2003 ne consente una interpretazione piuttosto ampia, tale che il distacco può essere legittimato da qualsiasi interesse produttivo del distaccante che non coincida con quello alla mera somministrazione di lavoro altrui. Inoltre la sussistenza di tale interesse deve protrarsi per tutto il periodo di durata del distacco.

In tale ottica, la formulazione della novella legislativa legittima le prassi di distacco all'interno dei gruppi di impresa, le quali corrispondono a una reale esigenza di imprenditorialità, volta a razionalizzare, equilibrandole, le forme di sviluppo per tutte le aziende che fanno parte del gruppo. Questa ipotesi è stata, in assenza di disposizioni legislative, oggetto della nota del Ministero del Lavoro del 11.04.2001 (n. 5/26183), che ha individuato anche per tale fattispe-



cie interesse del distaccante e temporaneità come requisiti essenziali per la legittimità del distacco.

Quanto agli oneri relativi al trattamento economico e normativo del lavoratore in distacco, essi restano a carico del distaccante, che ne rimane esclusivamente responsabile nei confronti del lavoratore, ma va detto che già in passato era consolidata la prassi di un loro rimborso da parte del distaccatario. Sul punto, si rammenta peraltro che la Cassazione a Sezioni Unite 13 aprile 1989, n. 1751, ha chiarito, che il rimborso al distaccante della spesa del trattamento economico non ha alcuna rilevanza ai fini della qualificazione del distacco genuino. In ultima analisi, poiché il lavoratore distaccato esegue la prestazione non solo nell'interesse del distaccante ma anche nell'interesse del distaccatario, la possibilità di ammettere il rimborso rende più lineare e trasparente anche l'imputazione reale dei costi sostenuti da ogni singola società. In questo senso l'importo del rimborso non può superare quanto effettivamente corrisposto al lavoratore dal datore di lavoro distaccante.

Ciò che differenzia il distacco dalla somministrazione, infatti, è solo l'interesse del distaccante. Mentre il somministratore realizza il solo interesse produttivo della somministrazione a fini di lucro, il distaccante soddisfa un interesse produttivo diversamente qualificato, come l'interesse al buon andamento della società controllata o partecipata.

A fronte della titolarità in capo al distaccante del trattamento economico rimane a suo carico anche il trattamento contributivo, che deve essere adempiuto in relazione all'inquadramento del datore di lavoro distaccante [1]. Per quanto riguarda, invece, l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali, il relativo premio rimane a carico del datore di lavoro distaccante ma è calcolato sulla base dei premi e della tariffa che sono applicati al distaccatario [2]. Il datore di lavoro distaccante, salvo un diverso accordo fra le parti relativamente al trattamento economico e normativo, rimane poi responsabile ex art. 10 D.P.R. 1124/65 in caso di rivalsa dell'Istituto in occasione di un infortunio sul lavoro, integrante un'ipotesi di reato, occorso al distaccato presso il distaccatario quale soggetto incaricato della direzione e sorveglianza del lavoro ex comma 3 del medesimo art. 10.

Quanto alla ipotesi disciplinata dall'art. 30, comma 3, prima parte, del d.lgs. 276/2003, il consenso del lavoratore vale a ratificare l'equivalenza delle mansioni laddove il mutamento di esse, pur non comportando un demansionamento, implichi una riduzione e/o specializzazione della attività effettivamente svolta, inerente al patrimonio professionale del lavoratore stesso.

Non si applica in caso di distacco, per sua natura temporaneo, la disciplina del trasferimento. Nell'ipotesi in cui il distacco comporti lo svolgimento della prestazione presso un'unità produttiva la cui distanza rispetto a quella cui il lavoratore sia normalmente adibito sia superiore a 50 km il distacco potrà, comunque, intervenire solo per comprovate esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive.

Nell'ipotesi di distacco di un lavoratore presso un altro soggetto il distaccante potrà stipulare un contratto a termine con un altro lavoratore ove sussistano le esigenze legittimanti l'apposizione del termine in base a quanto previsto dal d. lgs. n. 368/2000.

Nell'ipotesi di distacco il lavoratore potrà svolgere la sua prestazione anche parzialmente presso il distaccatario, continuando a svolgere presso il distaccante la restante parte della prestazione.

CCNL 11 luglio 1999

Art. 15 – Distacco del personale

Laddove lo richiedano specifiche situazioni, le aziende potranno disporre il distacco di propri dipendenti il cui rapporto di lavoro continuerà ad essere disciplinato dalla normativa nazionale ed aziendale (compresa quella previdenziale) tempo per tempo vigente presso l'azienda distaccante.

Qualora il distacco riguardi gruppi di lavoratori, l'azienda fornirà preventivamente agli organismi sindacali aziendali una informativa per loro osservazioni sulle motivazioni del relativo provvedimento, nonché, in generale, sulla durata dello stesso.

Detta informativa è altresì finalizzata alla verifica della sussistenza delle condizioni di cui al primo comma nonché delle modalità di rientro degli interessati.



Il 26-27 aprile 2004 il Direttivo Nazionale Falcri ha deliberato l'istituzione della **“SEZIONE QUADRI DIRETTIVI”** della Federazione. Si tratta di un rafforzamento dell'attuale struttura, nell'ottica di un ampliamento delle attività a sostegno alla categoria, visto anche l'elevato numero di iscritti che storicamente la Federazione vanta tra questo personale, ma anche della volontà di un maggiore coordinamento fra centro e periferia al fine di meglio raccogliere le istanze provenienti dai Quadri Direttivi per poi concretamente avviarle a soluzione secondo i vari livelli di risposta che si renderanno necessari.

Da questo numero Professione Bancario apre una sua finestra sui QD nell'ottica di suscitare dibattiti ed approfondimenti su una categoria che sembra realmente ergersi a simbolo della situazione di difficoltà in cui si trovano tutti i lavoratori bancari e l'intero settore del credito.

“L'obiettivo è quello di promuovere e realizzare, insieme ad un più elevato tasso di sindacalizzazione dei lavoratori di quest'area (oggi i Quadri Direttivi rappresentano il 35% del personale), un significativo processo di crescita culturale in stretta sintonia con le aspettative più complessive dell'intera categoria.”

Federico Cantarini

QUADRI DIRETTIVI: VANNO RICONOSCIUTI DIRITTI, PROFESSIONALITÀ E RESPONSABILITÀ!



A distanza di qualche anno dall'applicazione della nuova normativa contrattuale che ha istituito la categoria dei Quadri Direttivi, il bilancio non è confortante. Il capitolo ha registrato, senza ombra di dubbio, le maggiori difficoltà applicative, i macroscopici fattori di criticità e le più significative contraddizioni.

Più in generale è da osservare criticamente come la materia, rientrando nella parte del CCNL sulla gestione strategica delle risorse umane, sullo sviluppo professionale e di carriera, sia ormai caratterizzata da una generale caduta motivazionale, da un incerto quadro di riferimento normativo e, d'altro lato, da un eccessivo appiattimento retributivo.

Non è mai decollata un'efficace azione orientata alla reale valorizzazione delle professionalità e allo sviluppo delle risorse intellettuali, ciò in contrasto anche con quanto sottoscritto dalle Parti sociali nel Protocollo d'intesa sul settore bancario 4 giugno 1997.

Le aziende hanno orientato le proprie politiche verso nuovi modelli organizzativi, verso innovazione di prodotti e servizi e per il conseguimento di risultati a breve termine.

Mentre altrove si cominciano a fare i bilanci dei guasti provocati dalla "sfrenata" rincorsa ai processi di concentrazione ed alle discutibili alleanze sopranazionali, nel settore si procede per tentativi e andrebbe aperto il capitolo sulle responsabilità e sull'inadeguatezza di talune scelte imprenditoriali.

Sono state abbandonate strategie di specializzazione nelle diverse aree di business, si è smarrito il rapporto privilegiato con il territorio, si è persa la capacità di comprendere le necessità ed i bisogni della clientela.

Insieme a questo, alle difficoltà del mercato finanziario e creditizio, ai sintomi di deterioramento della competitività, si è preferito scegliere la strada della deregolamentazione del rapporto e delle condizioni di lavoro, intervenire in termini quantitativi per ridurre nel breve qualche capitolo di costo, riducendo livelli e qualità occupazionale, danneggiando così ruoli e livelli di professionalità, determinando problemi di identità e di responsabilità.

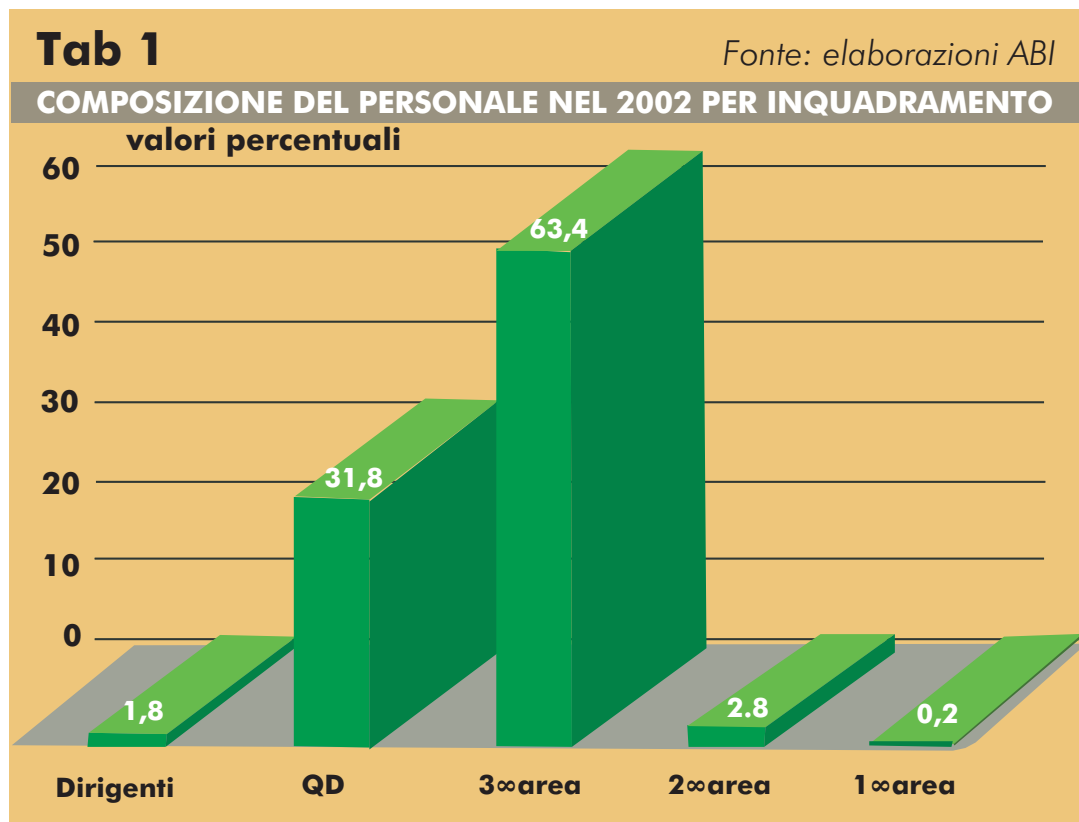
Si è alzata improvvisamente la bandiera delle ragioni dell'impresa per "disassare" l'applicazione del CCNL e assestare colpi alle aspettative ed alle condizioni di lavoro dei bancari; la flessibilità reclamata dalle banche si è trasformata in fattori di precarietà e provvisorietà del lavoro.

E' urgente un radicale "cambiamento di cultura" verso un'innovativa visione dei problemi, nello specifico, d'affari e di risorse, che raccolga la nostra sfida per un'azienda di credito eticamente e socialmente responsabile, nella ricerca dell'equilibrio tra profitto ed istanze solidali del mondo del lavoro.

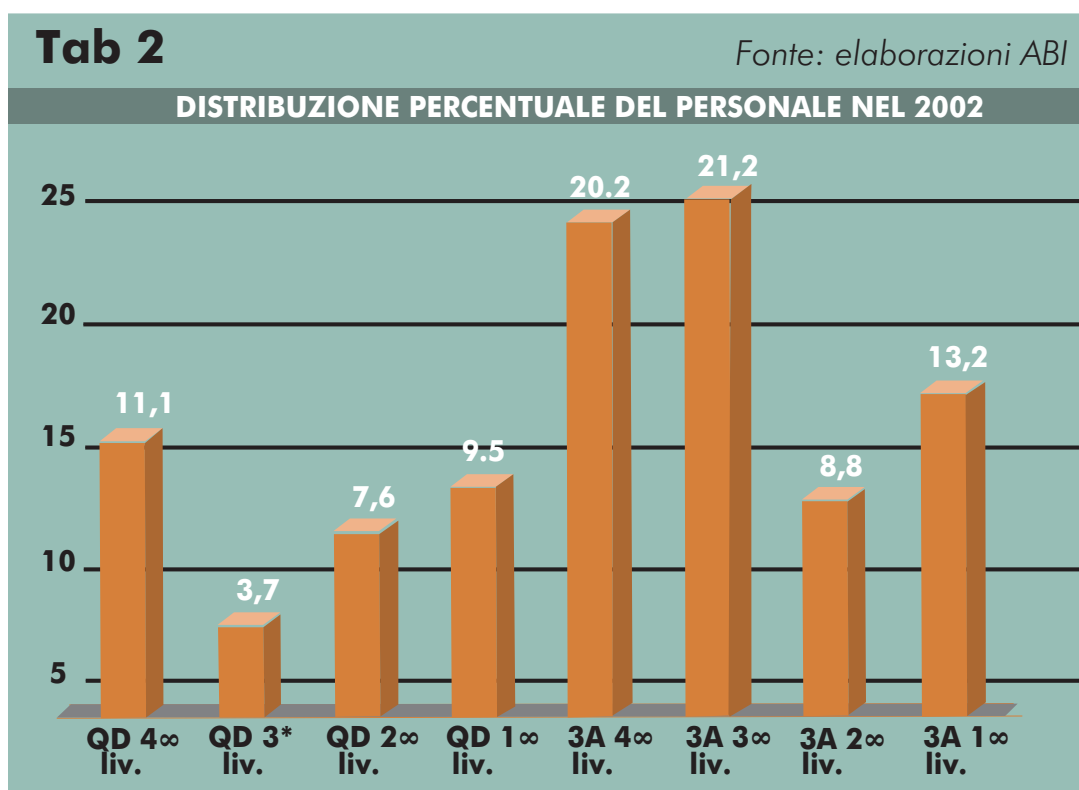
Sul problema dei Quadri direttivi è necessario compiere una vera e propria svolta nell'azione pratica e per concretizzarla va costruita una strategia rivendicativa forte ed articolata ispirata al principio della dignità, della tutela, della formazione, della valorizzazione e remunerazione delle prestazioni professionali e della certezza dei percorsi di carriera. Il ristabilimento delle regole del gioco diviene, dunque, la premessa per la tutela e l'espansione dei diritti. Da qui la coerenza e la sfida della proposta normativa di Falcri-Fiba/Cisl-Fisac/Cgil-Uilca per il rinnovo del CCNL, così sinteticamente articolata:

- valorizzazione qualità risorse umane - negoziazione aziendale profili professionali;
- prestazione lavorativa - aumento giorni di ferie, autogestione/autocertificazione, recupero/pagamento prestazioni straordinarie;
- responsabilità professionale - esenzione conseguenti alla commercializzazione di prodotti;
- ruoli chiave - negoziazione aziendale, retribuzione professionale e non indennitaria;
- sistemi incentivanti - trasparenza, equità e coerenza etica;
- sviluppo professionale - negoziazione aziendale pari opportunità di sviluppo professionale;
- inquadramenti/riparametrazioni - ridefinizione, ridisegno scale parametriche;
- formazione - esigibile e continua;
- armonizzazione trattamenti - missioni, trasferimenti, comparto.

La distribuzione del personale sulla base dell'inquadramento mostra come l'1,8% del totale degli addetti sia costituito da Dirigenti, a fronte del 31,8% dei Quadri Direttivi, del 63,4% dei dipendenti nella 3^a Area Professionale, del 2,8% nella 2^a Area e solo dello 0,2% nella 1^a Area.



Per i Quadri direttivi il peso massimo è quello del livello più elevato della categoria (11,1%), a fronte dell'incidenza minima del neo costituito 3° livello (3,2%) nel quale, come noto, ai sensi della procedura di passaggio ai QD, è confluita una quota non proprio minima di Funzionari, in servizio alla data di stipula del CCNL 11 luglio 1999.



L'idea di istituire la Sezione Quadri Direttivi Falcri nasce, quindi, dalla necessità di una nuova strategia e politica contrattuale del sindacato, non riconducibile ad aspetti puramente organizzativi. Questo è un punto di partenza: l'obiettivo è quello di esaltare il ruolo e l'esperienza delle

risorse (appartenenti alla categoria dei Quadri Direttivi) presenti nelle varie realtà della Federazione. Attendiamo con grande interesse il contributo di tutti, in quanto siamo convinti che ad una grande intesa sulle strategie non possa poi mancare una sintonia sugli strumenti e sulle iniziative da mettere in campo. ■

*Eletti
i Delegati dei
Coordinamenti
Territoriali
meridionali*

Dal 4 al 13 maggio 2004 si sono tenute le elezioni dei Delegati dei Coordinamenti Territoriali meridionali a seguito della chiusura del vecchio e storico CRAL Banco di Napoli e del relativo passaggio di tutte le attività al "Circolo Culturale, Ricreativo e Sportivo SANPAOLO IMI".

La già consolidata esperienza maturata nel corso degli anni nei complessi settori del tempo libero fanno del Circolo (78.000 iscritti fra soci ordinari, familiari, aggregati, esteri e del gruppo; 500 attività svolte nel 2003 dai vari coordinamenti territoriali e dalle sezioni) un primario punto di riferimento per tutti i lavoratori del Gruppo Sanpaolo Imi, un'Associazione altamente aggregante che anche nel Sanpaolo Banco di Napoli riuscirà ad assistere proficuamente i suoi iscritti, memori delle loro esperienze del CRAL le cui sedi operative autonome erano presenti in tutta Italia.

Per lo svolgimento delle attività istituzionali il Circolo opera direttamente e/o si avvale di strutture decentrate quali i Coordinamenti Territoriali e le Sezioni per singole materie su richiesta di cinquanta Soci Ordinari (dette Sezioni possono svolgere la propria attività mediante il versamento di una quota associativa annuale stabilita dal Comitato Direttivo).

Ad integrazione delle disposizioni che li riguardano i Coordinamenti territoriali e le Sezioni possono darsi un Regolamento interno, approvato dal Comitato Direttivo del Circolo, purché non in contrasto con lo Statuto.

La Falcri nel Banco di Napoli nel corso dell'ultimo decennio ha avuto diversi Consiglieri

che hanno svolto la propria attività nel vecchio CRAL e, per la continuità che riteniamo utile ai nostri iscritti ed a tutti i lavoratori, abbiamo deciso di candidare nel Circolo Ricreativo Sanpaolo un nostro Segretario dell'Organo di Coordinamento Banco di Napoli, con provata esperienza in questo campo: Vincenzo Borriello.

I risultati da lui ottenuti nella tornata elettorale come Delegato Territoriale a Napoli ci hanno fatto ben valutare il largo seguito di iscritti e simpatizzanti che hanno voluto dare fiducia al nostro candidato ed alla Organizzazione.

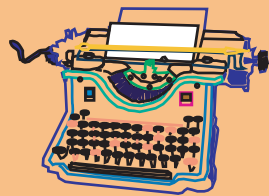
Borriello ha, infatti, ottenuto il secondo maggior numero di preferenze, dopo il leader storico del vecchio CRAL.

La sua esperienza trascorsa nei CRAL dell'area vesuviana ha certamente influito positivamente nella scelta del preferito da votare; tutti lo ricordano alla guida di quella Organizzazione come una persona piena di iniziative interessanti ed utili per gli iscritti rappresentati, riuscendo sempre a coinvolgerli con grande spirito di abnegazione e con il solo scopo di farli socializzare insieme alle loro famiglie.

Riteniamo che nella mutata realtà aziendale e nella diversa struttura che il Circolo ha a livello nazionale rispetto al vecchio Cral, il nostro Dirigente Sindacale possa dare un notevole contributo per le attività del Tempo Libero che in questi ultimi periodi, a livello di Banco di Napoli, non avevano più quel seguito che ha sempre caratterizzato nei decenni l'attività di quella Organizzazione nell'area napoletana.

Vincenzo Borriello, Delegato Territoriale di Napoli del Circolo e Massimo Bertarini, Consigliere della stessa struttura ricreativa, Segretario dell'Organo di Coordinamento della Falcri in Sanpaolo Imi SpA, sono i nostri rappresentanti nel Circolo ed a loro, a nome degli iscritti e di tutti coloro che hanno avuto fiducia nelle professionalità da loro espresse, formuliamo i migliori auguri di buon lavoro e di sviluppo intelligente e concreto dell'Organizzazione Ricreativa. ■

Lo Spazio di Ferri



VECCHI... CONTI

La mattina quando vado in ufficio non è che sia molto attento alle persone che incontro né tanto meno alla fila di clienti che, a certe scadenze, si forma fuori della filiale in attesa dell'apertura.

Ma quel signore anziano, distinto, con quel bel cappotto di loden ed il "borsalino" blu, mi era rimasto impresso, quasi lo conosciessi.

Tutte le mattine stava lì davanti, con l'aria angosciata di chi sta vivendo un grosso tormento.

Molto probabilmente non è che lo conoscevo da prima

ma semplicemente per qualche settimana i miei occhi lo hanno visto ma non registrato. Poi, improvvisamente, il cervello si è collegato: che cosa ci fa quel signore tutti i santi giorni davanti alla filiale di Viadimare Equense della Banca Vuota? Ho subito quasi un messaggio subliminale.

Non ho fatto niente di particolare solo che, per qualche mattina, ho cominciato ad osservarlo con più attenzione. Sempre molto elegante, curato, con belle cravatte dai colori accesi. Mai un attimo fermo, sempre di passo svelto avanti e indietro proprio davanti alla porta basculante con metal detector dell'agenzia. E quello sguardo... Tristezza, angoscia, un desiderio represso, paura, terrore. Mi sembrava uno di quei mariti fedeli alla moglie per anni che, caduti in tentazione, passeggiano sotto la finestra dell'amante tormentati dal desiderio e dal pentimento.

Passato circa un mese, dopo una pausa pranzo un po' più lunga, ho scoperto che la sua angoscia si ripeteva anche all'apertura pomeridiana.

Una volta attraverso i vetri dell'agenzia l'ho visto cambiare espressione, come folgorato, e con passo deciso dirigersi verso la porta. Come faceva sempre, ma stavolta mi ha dato la netta impressione che sarebbe entrato. Non fu così. Toccò il vetro, si guardò intorno e fuggì.

"Buongiorno, signore".

"Buongiorno, che vuole?". Brusco all'apparenza ma nei suoi occhi vidi paura e speranza al tempo stesso. "Niente. Sa io lavoro in banca e tutte le mattine la vedo qua fuori. Pensavo che forse sta cercando qualcuno, o forse ha bisogno di qualcosa. Posso aiutarla?"

"Davvero Lei lavora in Banca? E perde del tempo con uno come me? Sa io sono vostro cliente da quaranta anni. A quel tempo vi chiamavate Banca della Provincia Equense. Ho il conto corrente n°18/00. Sa, ho sbagliato con voi. Mai io sono vecchio e non riesco a cambiare... Beh, la saluto non vorrei farle perdere tempo, so che è molto prezioso e certamente non da sprecare con un pensionato. Arrivederci". La sua faccia era così triste che quasi stavo per abbracciarlo.

"Ma no, aspetti. C'è qualcosa che posso fare per lei?"

"Mi vergogno tanto. Alla mia età... I suoi colleghi me lo hanno spiegato bene... Il Bancomat, le Carte di Credito... Mi vergogno troppo."

Non riesco a capire ma il mio desiderio di alleviare quel dolore aumentava.

"Signore, non si preoccupi, mi dica tutto. Se posso l'aiuterò."

"La ringrazio. Mi perdoni, ma io vorrei tanto un blocchetto degli assegni, il saldo e il tasso d'interesse del mio conto..."

Mentre balbettavo una risposta, se ne andò sotto la pioggia.





a cura di Fabrizio Gosti

INAIL: infortunio in itinere

L'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali ricomprende anche l'ipotesi d'infortunio conseguente al rischio della strada (infortunio in itinere), qualora sussista il nesso di occasionalità con la prestazione di lavoro.

La materia è stata disciplinata dall'art. 12 del D. Lgs 23 febbraio 2000, n. 38 che ha sostanzialmente recepito gli orientamenti giurisprudenziali succedutisi negli anni in mancanza di un'apposita disposizione normativa.

L'articolo 12 considera infortunio in itinere quello occorso durante il normale percorso:

- di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro;
- che collega due luoghi di lavoro se il lavoratore ha più rapporti di lavoro;
- di andata e ritorno dal luogo di lavoro a quello di consumazione abituale dei pasti, in assenza di un servizio di mensa aziendale

anche se il lavoratore fa uso del mezzo privato di trasporto, "purché necessitato".

L'infortunio verificatosi nell'ipotesi sopra riportate è coperto dall'assicurazione "salvo il caso di interruzione o deviazione del tutto indipendenti dal lavoro o comunque non necessitate" e sono a tal fine considerate come interruzioni o deviazioni necessitate "quando sono dovute a cause di forza maggiore, ad esigenze essenziali ed improrogabili o all'adempimento di obblighi penalmente rilevanti".

Rappresentando la normativa in esame il momento conclusivo di una problematica prevalentemente oggetto di decisioni giurisprudenziali ed in considerazione dell'impossibilità di evincere il suo ambito di applicazione in alcune situazioni specifiche, iniziamo con questo articolo ad esaminare in maniera più approfondita alcune fattispecie concrete di maggiore o attuale interesse.

Relativamente all'individuazione del percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro sono sorti dubbi se il rischio in itinere includa anche le pertinenze e le aree comuni dell'abitazione e del luogo di lavoro, quali ad esempio pianerottoli, scale, cortili, strade interne.

In primo luogo è opportuno ricordare che per parlare di infortunio verificatosi in occasione di lavoro è necessario che questo avvenga durante gli sposta-

menti interni o esterni al luogo di lavoro funzionali allo svolgimento della prestazione lavorativa e che il lavoratore con il suo comportamento e sulla base di una scelta volontaria, arbitraria e volta a soddisfare interessi personali non si sia esposto a rischi diversi da quelli relativi al proprio lavoro (rischio elettivo).

A tale proposito l'INAIL con messaggio del 12 gennaio 2004 ha evidenziato che per quanto attiene agli infortuni occorsi nelle pertinenze e nelle aree comuni del luogo di lavoro non sembrano sorgere particolari problemi essendo inquadrabili, di norma, come "infortunio in attualità di lavoro", mentre la problematica risulta essere ben diversa nell'ipotesi in cui si verificano nelle pertinenze e nelle aree condominiali dell'abitazione del lavoratore "trattandosi di decidere se tali luoghi che, pur essendo di suo esclusivo o comune "godimento", egli deve necessariamente percorrere per accedere alla via pubblica, rientrano o meno nel rischio in itinere protetto".

Facendo riferimento alla sentenza della Corte di Cassazione n. 9211/03 l'INAIL ritiene, al momento attuale, di negare l'indenizzabilità dell'infortunio verificatosi nelle pertinenze e nelle aree condominiali, considerando di fatto tali aree come pertinenze dell'abitazione o funzionalmente connesse ad essa.

Si è ritenuto, invece, indenizzabile l'infortunio verificatosi in strade condomi-

niali aperte al traffico di un numero indeterminato di veicoli in quanto secondo la Cassazione (sentenze n. 12148/93 e 3169/99) queste posso essere ricomprese nella nozione di "strada" quale area ad uso pubblico destinata alla circolazione dei pedoni, dei veicoli e degli animali.





di Orsola Grimaldi

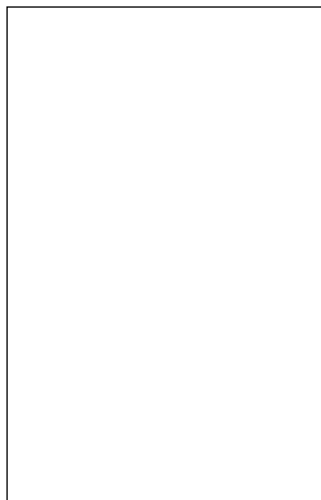
Ritrovare l'arte... capolavori con una storia in più

A cura di Angela Schiattarella
Altrastampa Edizioni
2004, pp.79, € 10,00

Grande è l'emozione che si prova nel vedere tutti insieme alcuni dei capolavori dell'arte italiana trafugati da chiese, palazzi, cortili, piazze, strade, dagli angoli più noti e da quelli più nascosti delle città della nostra penisola e finalmente di nuovo fruibili grazie all'azione di recupero che il Comando Carabinieri Tutela Patrimonio Culturale conduce quotidianamente attraverso i diversi Nuclei sparsi sul territorio nazionale.

Un'emozione che può estendersi ad un pubblico più vasto di quello che ha visto la mostra "Ritrovare l'arte..." allestita presso il Palazzo Reale di Napoli dalla Soprintendenza per i Beni Architettonici ed il Paesaggio e per il patrimonio artistico e Demotnoantropologico di Napoli e della Provincia in collaborazione con il Nucleo Carabinieri Tutela del Patrimonio Culturale di Napoli, grazie al catalogo predisposto da Altrastampa edizioni e curato da Angela Schiattarella.

Un lavoro, quello della mostra e del catalogo, che come sottolinea il Soprintendente



Enrico Guglielmo "vuole stimolare una più corretta consapevolezza dell'appartenenza del patrimonio culturale a tutta la società civile" e una maggiore attenzione ad uno dei beni più preziosi del nostro Paese.

79 pagine che illustrano alcuni ritrovamenti dei tanti quotidiani trafugamenti, corredate da un'appendice normativa curata dagli avvocati Benedetto Trezza e Maurizio Montalto di Legambiente. Il catalogo è corredato da 16 cartoline di opere rubate.



di Salvatore Adinolfi

Titolo?????????????

Un altro aspetto interessante nella filatelia, sia sotto un profilo storico che per quello più materiale del valore economico, è costituito dalle affrancature gemelle e più in generale quelle miste.

Come molti sanno nel passato e sino al 1967, da quando la validità è diventata perenne, tutti i francobolli avevano una scadenza ufficiale di validità, più lunga o più breve, spesso riservata solo ad un avvenimento di quel momento, ma tutti ad una certa data stabilita con decreto cessavano la loro validità e non potevano più essere utilizzati in affrancature regolari. Ciò rispondeva ad uno scopo ben preciso che era quello di evitare la falsificazione dei pezzi abbastanza diffusa all'epoca, analogo sistema lo abbiamo visto con le banconote, ogni x numero di anni le vecchie banconote andavano in pensione e ne venivano stampate altre di identico valore ma totalmente diverse. Così nel campo dei francobolli e più in generale nel campo dei valori bollati.

In altre occasioni eventi storici imprevedibili come la morte di un sovrano non davano il tempo materiale per la sostituzione veloce in tutto il regno dei francobolli o per errore non veniva ritirata l'emissione precedente ed allora capitava di affrancare la corrispondenza con l'effigie di due re. Esistono, ad esempio, lettere affrancate con l'effigie di Vittorio Emanuele II con il figlio Umberto I e molte con quest'ultimo ed il figlio Vittorio Emanuele III.

Come detto, tutti questi accavallamenti hanno creato curiosità filateliche oggi molto apprezzate.

Nonostante tutti gli accorgimenti per evitare le falsificazioni, comunque, molti francobolli del Regno d'Italia sono stati falsificati e molti sono stati regolarmente passati per poste, le tipografie dei falsari erano in continua attività; quelli riportanti l'effigie di Vittorio Emanuele II con valori in tornesi e grana hanno raggiunto cifre altissime, anche 90 mila euro a pezzo.

Per ritornare alle affrancature miste, spesso le ritroviamo tra Regno di Napoli e Province Napoletane, Regno di Napoli con lo Stato sardo, nelle affrancature miste, c'è sempre da perdersi.

Per completezza va detto che spesso i francobolli delle Province Napoletane sono stati usati anche in altre regioni ed anche questi valori hanno raggiunto quotazioni robuste che raggiungono anche i 40 mila euro a lettera.

Come stiamo vedendo il mondo della filatelia, da sempre adito a nuove ricerche, c'è sempre da scoprire cose nuove e affrancature sempre diverse.

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: falcriart@libero.it

LOMBARDIA

Via Mercato, 5 - 20121 MILANO
Tel. 02/86464631 - Fax 02/860437
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 049/8941206
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 R. D'Andreotto, 29 - 06100 PERUGIA
Tel. 075/5727064 - Tel/Fax 075/5722238
e-mail: falcriperugia@dada.it

LAZIO

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

LAZIO

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

MARCHE - ABRUZZO - MOLISE

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

CAMPANIA

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

PUGLIA

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

CALABRIA E LUCANIA

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

SICILIA

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