

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. 3 marzo 2005



FALCRI

Pechino: 10 anni dopo

Differenze salariali fra uomini e donne

Pignorabilità dello stipendio

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
Donella Gambassi
Fabrizio Gosti
Francesco Marescalco
Paolo Minichini
Valeria Salvatore
Segreteria Coordinamento
Banca Toscana



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 marzo 2005

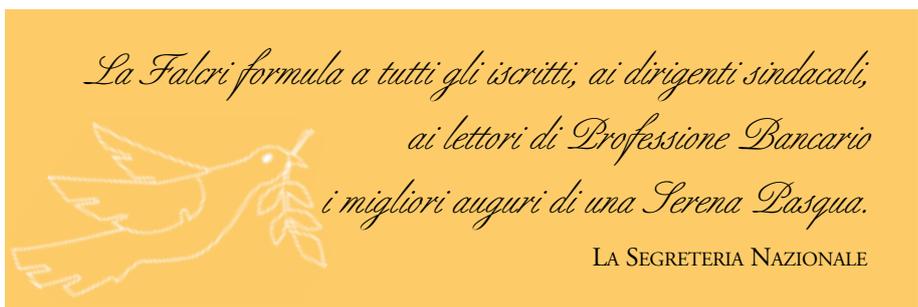
Per le fotografie di cui nonostante le ricerche non sia stato possibile rintracciare gli aventi diritto la FALCRI si dichiara disponibile ad adempiere ai propri doveri. Gli articoli firmati impegnano solo gli autori e ne rappresentano il pensiero personale. Tutti i diritti sono riservati. I testi non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

SOMMARIO

n. 3

marzo **2005**

	EDITORIALE	3
8 marzo: un bilancio preoccupante <i>di Maria Francesca Furfaro</i>		
La controversa genesi degli «Istituti di moneta elettronica» <i>di Francesco Marescalco</i>		4
Ferie: iniziamo a fare chiarezza <i>a cura della Segreteria di Coordinamento Banca Toscana</i>		5
Il diritto del lavoratore alle ferie retribuite <i>di Valeria Salvatore</i>		6
FalcriDonna Pechino: dieci anni dopo <i>di Bianca Desideri</i>		8
Differenze salariali fra uomini e donne <i>di Donella Gambassi</i>		10
Tramonta il fermo amministrativo delle automobili <i>di Paolo Minichini</i>		11
Quadri direttivi: la riforma del mercato del lavoro <i>di Federico Cantarini</i>		13
LEGGI E LAVORO		16
Pignorabilità dello stipendio del lavoratore <i>a cura di Valeria Salvatore</i>		
PREVIDENZA & ASSISTENZA		17
Rivista la totalizzazione dei periodi assicurativi <i>a cura di Fabrizio Gosti</i>		
LO SPAZIO DI FERRI		18
Dopo gli auguri		
SCAFFALE & WEB		19
<i>di Bianca Desideri</i>		
FRANCOBOLLI CHE PASSIONE!		19
<i>di Salvatore Adinolfi</i>		



Editoriale **8 MARZO:** **UN BILANCIO PREOCCUPANTE**



Francesca Furfaro

L'occasione della giornata della donna, oltre al suo giusto carattere simbolico, deve acquisire sempre più quello di un momento di bilancio in cui riflettere su cosa si è fatto, su cosa deve ancora essere fatto e per analizzare le tendenze e i cambiamenti che si sono nel tempo registrati. Un approccio, quindi, realistico e razionale che non alimenti scelte ispirate al protezionismo e alla separazione, ma che neppure sottovaluti le persistenti pratiche di discriminazione e l'assenza di opportunità, aggravate dalla debolezza di uno stato sociale che certamente coinvolge il contesto complessivo della società ma con maggiori pericolose derive verso la progressiva precarizzazione del lavoro femminile.

Più che le valutazioni teoriche deve valere l'analisi concreta delle situazioni e dei dati relativi al perseverare, se non addirittura al rafforzarsi, di svilenti stereotipi culturali nei confronti delle donne e all'analisi quantitativa e qualitativa della tipologia di lavoro femminile.

In occasione della recente Conferenza di New York sulle donne, l'Italia è stata accusata, nel Rapporto dell'ONU, di discriminazione nei confronti delle donne sotto differenti aspetti: svantaggi economici, stereotipi culturali, gravi segregazioni professionali e obiettivi mancati in materia di pari dignità nella vita familiare e professionale. "In Italia esiste un atteggiamento patriarcale con stereotipi radicati sui ruoli e le responsabilità nella famiglia e nella società", scrive il Comitato per l'eliminazione della discriminazione contro le donne che deve vigilare sull'attuazione della Convenzione del '79 per le pari opportunità, concludendo, "che tali atteggiamenti sono la causa della posizione svantaggiata delle donne sul lavoro e nella politica" e inviando all'Italia una lunga e dettagliata lista che va dai pregiudizi sociali agli svantaggi sul lavoro. Il Comitato dell'ONU critica in particolare la televisione e le agenzie pubblicitarie che non promuovono "un'immagine delle donne alla pari in tutte le sfere della vita". Pur se l'occupazione femminile è oggettivamente cresciuta, accanto al dato quantitativo è cresciuto parallelamente un dato qualitativo negativo di segregazione professionale e di preoccupante precarizzazione. Aumentano gli impieghi instabili e il part time, mentre i ruoli di responsabilità risultano prevalentemente chiusi all'accesso delle donne.

Inoltre, la mancanza di strutture pubbliche per l'infanzia costringe quasi una donna su cinque a lasciare il lavoro dopo il primo figlio ed ad accettare successivamente, pur di rientrare nel mondo del lavoro, qualsiasi opportunità di impiego, spesso lontana dalle proprie aspettative in rapporto al titolo di studio posseduto e alla precedente esperienza professionale.

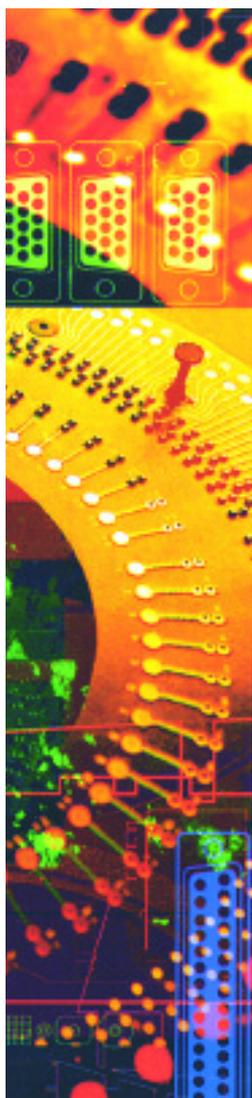
Anche i numeri confermano questo poco incoraggiante panorama del mondo professionale e personale delle donne: nel mondo politico la rappresentanza delle donne è dell'11% alla Camera e del 9% al Senato, percentuali in virtù delle quali l'Italia si colloca agli ultimi posti in Europa e al 73° posto nel mondo; le lavoratrici italiane percepiscono in media un reddito stimato inferiore tra il 10% e il 30% rispetto a quello dei lavoratori, per lo più dovuto al minor livello di qualificazione delle posizioni occupate. Anche nel settore bancario, al costante *trend* di crescita di presenza quantitativa del personale femminile, non corrisponde un'analoga tendenza di incisiva presenza nelle fasce di media ed alta professionalità.

Il quadro complessivo è a rischio di un vistoso peggioramento a fronte del progressivo indebolimento dello stato sociale che inciderà ancor più pesantemente sui soggetti più deboli. Occorre intervenire in modo incalzante con specifiche strategie governative, politiche e sindacali che puntino a invertire tali regressive tendenze. E' indispensabile intraprendere un percorso innovativo e di approccio complessivo che, al di fuori da logiche di sola facciata e di propaganda politica, si focalizzi sul ruolo della donna a partire dal mondo della scuola, del lavoro, dei mezzi di comunicazione fino ad incidere sull'impianto dello stato sociale attraverso politiche mirate. Diversamente sarà sempre più difficile sottrarsi ad uno scenario di ulteriore discriminazione ed esclusione.

LA CONTROVERSA GENESI DEGLI «ISTITUTI DI MONETA ELETTRONICA»

di Francesco Marescalco

Le nozioni
di "ente
creditizio"
e "banca"
fra diritto
comunitario
e diritto
nazionale



“**T**utto è in movimento”, ha scritto Antonio Fazio nella “Presentazione” al volume *L'innovazione finanziaria* a cura de “Gli amici in memoria di Gabriele Berionne” (p. VII, Milano, 2003) riferendosi alle “strutture organizzative ai singoli intermediari, al sistema e al quadro interno e internazionale”.

Questo *incipit* rende ben chiara la difficoltà di inquadrare l'evoluzione dell'attività bancaria in un ben preciso contesto normativo. Il diritto cambia, perché condizionato dalla storia, dall'economia, dalla politica. Ma il dato positivo, la norma giuridica, è l'unico elemento di certezza che consente di mettere un punto fermo nel fluire della storia.

Questa considerazione di fondo, che costituisce un effetto tipico della “globalizzazione” dei mercati, ha una sua particolare incidenza anche per ciò che riguarda concetti tradizionalmente ritenuti immutabili. Si allude alla nozione di “ente creditizio” in generale ed a quello di “banca” in particolare. Ciò è tanto più vero se si tiene conto dell'effetto talvolta “dirompente” che deriva dal diritto comunitario.

La disciplina comunitaria

Proprio con riferimento a quest'ultimo versante, va rilevato che dal 1977 al 2000, si sono susseguite nel tempo tre direttive comunitarie, volte a disciplinare l'attività bancaria, sia dal punto di vista strutturale che dal punto di vista funzionale: la direttiva 77/780, la 89/646 e la 2000/12.

L'art. 1 della direttiva 77/780 definiva l'ente creditizio come “l'impresa la cui attività consiste nel ricevere depositi o altri fondi rimborsabili dal pubblico e nel concedere crediti per proprio conto”. Tale definizione è rimasta immutata per più di venti anni, in quanto il legislatore comunitario, nelle successive direttive (del 1989 e del 2000), non ha più rimaneggiato il concetto che sembrava quindi avviarsi sulla via del consolidamento.

Gli istituti di moneta elettronica (i.m.e.)

Nel mese di settembre dell'anno 2000 si è verificata invece una vera e propria rivoluzione: la direttiva comunitaria 2000/28/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 settembre 2000 (in G.U.C.E., serie L, 27 ottobre 2000, n. 275, intitolata modifica della direttiva 2000/12/CE relativa all'accesso dell'attività degli enti creditizi ed al suo esercizio”) ha ampliato la nozione di ente creditizio attribuendo tale qualificazione anche all'“istituto di moneta elettronica”. Questa direttiva, però, non dà una definizione di tale nuova frontiera ed espressamente rinvia ad una seconda direttiva, la n. 2000/46.

Quest'ultima, disciplinando “l'avvio, l'esercizio e la vigilanza prudenziale degli istituti di moneta elettronica”, definisce gli *i.m.e.* come: “qualsiasi impresa, o altra persona giuridica, diversa dagli enti creditizi di cui all'art. 1 punto 1 primo comma lett. a) della direttiva 2000/12/CE, che emetta mezzi di pagamento in forma elettronica”.

La stessa direttiva definisce anche la moneta elettronica come “un valore monetario rappresentato da un credito nei confronti dell'emittente che sia: i) memorizzato su un dispositivo elettronico; ii) emesso dietro ricezione di fondi il cui valore non sia inferiore al valore monetario emesso; iii) accettato come mezzo di pagamento da imprese diverse dall'emittente” (così l'art. 1 punto 3, lett. b della direttiva citata).

Rilievi critici

Il quadro normativo delineato in sede comunitaria viene però considerato dai commentatori più autorevoli, alquanto contraddittorio. Va, infatti, rilevato che l'istituto di moneta elettronica (acronimo: *i.m.e.*) da un lato viene qualificato come “ente creditizio”, dall'altro però si ritiene che esso è diverso da tutti gli altri, in quanto nega a tali istituti la possibilità di effettuare la concessione di qualsiasi forma di credito (art. 1 punto 5 dir. cit.) e dispone che “la ricezione di fondi... non costituisce depositi o altri fondi rimborsabili ai sensi dell'art. 3 della dir. 2000/12/CE, se i fondi percepiti sono cambiati immediatamente in moneta elettronica.” (art. 2, par. 3, dir. cit.). La stratificazione normativa comunitaria sostanzialmente distingue fra “enti creditizi tradizionali” ed “istituti di moneta elettronica” che costituiscono una *species* del più ampio *genus* “enti creditizi”.

Le ragioni dell'intervento del legislatore comunitario

Tutto ciò ha un motivo ben preciso. L'origine storica di Internet ne fa una rete poco adatta alle transazioni commerciali. Vi sono molteplici e concomitanti motivi che

vanno presi in considerazione: a) la mancanza di un efficace controllo dell'accesso e degli scambi; b) l'impossibilità di effettuare un controllo sul comportamento delle parti; c) la necessità di predisporre un collegamento fra il funzionamento tecnico di Internet ed il quadro legislativo e regolamentare nel contesto internazionale. Orbene, le direttive 2000/28/CE e 2000/46/CE nascono proprio da queste esigenze, cercano di soddisfarle, ma non riescono a costruire un quadro normativo che possa definirsi coerente.

In altre e più semplici parole, il legislatore comunitario, da un lato ha evidenziato che gli istituti di moneta elettronica sono diversi dagli enti creditizi tradizionali, dall'altro non ha invece delineato una disciplina diversa per entrambe le figure.

I problemi d'integrazione nel diritto nazionale

Questa ricostruzione, già di per sé disorganica a livello comunitario, creerà non pochi problemi di integrazione allorquando dovrà confrontarsi con la nozione di attività bancaria, così come delineata nell'art. 10 del T.U.B.

Le definizioni di carattere concettuale, quantunque suggestive, devono avere una loro specifica coerenza, altrimenti finiscono col creare più problemi di quanti esse intendano risolvere. ■

In attesa delle norme attuative del D.L. 213/2004, promulgato in recepimento delle direttive europee in materia di ferie, è utile fare una panoramica delle attuali previsioni contrattuali



FERIE:

INIZIAMO A FARE CHIAREZZA

a cura della Segreteria di Coordinamento Banca Toscana

Piano ferie

La funzione del "piano ferie" è duplice:

- programmare da parte del lavoratore il proprio periodo di riposo;
- permettere all'Azienda di programmare la sostituzione del personale in ferie senza aggravii nei ritmi e carichi di lavoro per i colleghi in servizio e senza disfunzioni operative.

Va ricordato che le attuali direttive comunitarie impongono a lavoratori e imprese di utilizzare almeno due settimane consecutive di ferie durante l'anno di maturazione.

Festività soppresse

Non c'è alcun obbligo ad usufruire come giornate di riposo in quanto vengono retribuite obbligatoriamente se non utilizzate nel tempo previsto (entro l'anno di riferimento con possibile proroga al gennaio dell'anno successivo). Su queste, pertanto, si esercita la libera scelta e opzione del lavoratore.

Banca ore

Il concetto stesso di banca-ore, che può essere usufuita anche con utilizzo "in passivo", dimostra chiaramente che non si tratta di ferie, ma più chiaramente di "recupero" di lavoro effettuato oltre i termini orari previsti. In questo caso l'utilizzo di questi permessi è regolato dall'art. 91 del CCNL del 1999 e, dopo quattro mesi dalla effettuazione delle "prestazioni aggiuntive", può essere recuperato, con i dovuti preavvisi, in totale autonomia rispetto alle ferie e piano relativo. Si evince che le sole "ferie" in senso stretto rientrano nella logica di utilizzo collegata alla organizzazione del lavoro. E' da respingere, quindi, vigorosamente un'immotivata e illogica richiesta da parte aziendale di collegare l'utilizzo della Banca Ore e le festività soppresse con l'impianto delle ferie, in quanto trattasi di situazioni completamente differenti sotto il profilo contrattuale. L'Azienda, inoltre, deve attentamente e tempestivamente programmare la sostituzione del personale in ferie programmate per evitare aggravii di lavoro ai dipendenti e disservizi con la clientela. ■

IL DIRITTO DEL LAVORATORE ALLE FERIE RETRIBUITE di Valeria Salvatore

Il diritto alle ferie retribuite spetta a tutti i lavoratori (compresi i dirigenti di aziende) a prescindere dal tipo di contratto di lavoro in quanto diritto individuale indisponibile

Il lavoratore ha diritto al periodo di ferie retribuite per ripristinare le proprie energie psicofisiche e soddisfare al contempo le più ampie esigenze di carattere ricreativo, di vita familiare e più in generale di vita di relazione.

In particolare, questo diritto è riconosciuto dall'art. 36, comma terzo, della Costituzione che tutela il periodo di ferie annuali come diritto fondamentale ed irrinunciabile dei lavoratori.

La contrattazione collettiva stabilisce i criteri di calcolo dei giorni di ferie da attribuire al lavoratore e la durata delle ferie stesse (di solito è variabile a seconda del lavoro e del settore economico, dell'anzianità di servizio e della qualifica che ricopre il lavoratore). Alcuni contratti stabiliscono anche il termine entro cui il lavoratore debba fruire delle ferie maturate nell'anno di riferimento (anche se non occorre aver lavorato per un intero anno per fruire di un periodo di ferie, essendo garantito anche a coloro che abbiano lavorato per meno di un anno, un dodicesimo delle ferie per ogni mese di servizio prestato).

A questo punto è il caso di domandarsi chi decide le ferie? Spetta al datore di lavoro o al lavoratore?

L'art. 2109 del c.c. attribuisce al datore di lavoro il potere di stabilire unilateralmente il periodo di fruizione delle ferie dei propri dipendenti.

Si tratta di un potere di natura discrezionale che però non è del tutto arbitrario e privo di vincoli.

L'imprenditore, infatti, deve organizzare il periodo di ferie tenendo conto delle «esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro».

Il potere discrezionale del datore di lavoro è, inoltre, limitato da norme previste dalla contrattazione collettiva nonché da norme inderogabili, come quella per cui l'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie (ex art. 2109 terzo comma) e quello secondo cui le ferie devono essere

godute entro l'anno di lavoro e non successivamente (ex art. 2109 secondo comma). Una volta decorso l'anno di competenza il datore di lavoro non può più imporre al lavoratore il godimento delle ferie arretrate né tanto meno può stabilire il periodo in cui deve goderle.

Questo perché la funzione delle ferie è proprio quella di garantire il recupero delle energie fisiche e psichiche da parte del lavoratore stesso.

Il mancato godimento del periodo di ferie annuali, ovvero di parte di esso, può essere ammesso solo per l'insorgere di situazioni eccezionali non previste né prevedibili, sicché un sacrificio del diritto costituzionalmente protetto del dipendente di effettuare le ferie nel corso dell'anno può essere legittimo solo allorché le esigenze di servizio assumano carattere di eccezionalità, e come tali siano motivate e comunicate ai lavoratori, i cui periodi feriali siano già stati fissati o debbano ancora essere fissati.

In questi casi, il lavoratore ovviamente non perde il diritto alle ferie (che, come si è precisato, è irrinunciabile), ma si tramuta nella corresponsione di un'indennità sostitutiva delle ferie non godute, vale a dire in un'attribuzione economica.

L'indennità dovuta al lavoratore per ferie non godute, secondo ormai una consolidata giurisprudenza della Suprema Corte, ha natura retributiva.

Il mancato godimento delle ferie comporta, infatti, la prestazione di attività lavorativa contrattualmente non dovuta ed irreversibilmente prestata. Poiché il datore di lavoro non può restituire l'indebita prestazione ricevuta egli è obbligato, in base agli art. 1463 e 2037 c.c., al pagamento di una somma, corrispondente alla retribuzione, che costituisce l'indennità sostitutiva.

Tale retribuzione viene calcolata con gli stessi criteri previsti per la retribuzione delle ferie godute.

E' bene però chiarire, a questo proposito, che la monetizzazione delle ferie non godute rappresenta un'ipotesi residuale rispetto al diritto del lavoratore alla fruizione delle stesse. Il lavoratore che non ha goduto delle ferie, inoltre, ha diritto, oltre che all'indennità sostitutiva, anche al risarcimento del danno in termini di perdita di "cura" personale (energie psicofisiche e tempo libero) familiare e sociale. Per realizzare questo diritto egli deve tuttavia dare la prova del danno. Da tale risarcimento il datore di lavoro può essere esonerato ove provi che il suo inadempimento sia stato determinato da impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile. ■



NUCLEO OPERATIVO

Bianca DESIDERI - Coordinatrice - B. Napoli - cell. 3478139937 - e-mail: biancadesi@interfree.it
Donella GAMBASSI - B. Toscana - tel. 05543915970 - e-mail: falcribt@tiscali.it
Chiara GOBETTI - Cassa Risp. Firenze - cell. 3351095333 - e-mail: chiara.gobetti@libero.it
Benedetta SALIMBENE - B. di Sicilia - cell. 3478151497 - e-mail: falcri.messina@tin.it
Paola STAGNINI - Carispaq - tel. 3494240139 - e-mail: falcricarispaq@yahoo.it
Laura TOMASELLI - B. di Roma - tel. 335287824 - e-mail: falcribancaroma@yahoo.it

REFERENTI AZIENDALI

ASSOCIAZIONE	NOMINATIVO
BANCA CARIME	AMORE AIDA 3396121484 PETRUZZELLI VITA 3475258171
BANCA DELLE MARCHE	MONTEMARI MORENA 3471952502
BANCA POPOLARE DI ANCONA	RANIERI LUCIA 3494281271
BANCA POP. SPOLETO	COSTANZI MARIA TERESA 0743215367
BANCA TOSCANA	MASTROPIETRO FEDERICA 3384687848
BANCO DI DESIO	CALIERI ADRIANA 029900191
BANCO DI SARDEGNA	MURA PINA 3398226155 LUCIA DE MARTINI 3477777272
BPN/VERONA	LOMBARDINI MARIOLINA 3474647679
BPU	GUASTALLA CLAUDIA 3386109902
CARIGE SPA	CECCHI ROBERTO 3486975088
CARIPRATO	CAMPESE CINZIA 3357337561
CARIRI	DI GIULIO DOMENICA 0669209028
CARISAP	PAGNINI CLELIA 0736292211- 3487018661
CARISPAQ	CALABRESE PATRIZIA 3487427670
CASSA DI RISPARMIO VENEZIA	FORNAIO GIOIA 0415700689
CEDACRI	TESTI BARBARA 05218071
C.R. ASTI	ROCCA FULVIA 0141667002 - 3381608030
C.R. BOLOGNA	SITTA PATRIZIA 3409193922
C.R. CARPI	GHINI ANNJ 059648332
C.R. CHIETI	DE PANFILIS ROSANNA 3357368131
C.R. FABRIANO	NUCCI VALERIA 0732708743
C.R. FERMO	PASQUALI SABRINA 0734658144 MARZIALI CESARINA 0734628800
C.R. FOLIGNO	BELLUCCINI MARIA 0742337365
C.R. LIVORNO	DEL VIVO ROSSELLA 3291225381
C.R. MIRANDOLA	GALIOOTTO RITA 053528530
C.R. ORVIETO	TADDEI ALIDA 0763302803
C.R. PARMA E PIACENZA	SACCHETTA ISABELLA 068418060
C.R. PISTOIA	PASTACALDI ANGELA 3341630488
C.R. SAN MINIATO	ROGANI LUCIA 3333375999
C.R. SPOLETO	D'AGOSTINI GIULIANA
C.R. TERNI E NARNI	URBANI LIANA 3339660011
C.R. TRIESTE	SUSSA ADRIANA 3386252650
CRT-UNICREDITO NORD-OVEST	BENEDET FLORIANA 3383900856
ESA.TRI	TASSONE STELLA 3295463115
ETR	MAIDA CATERINA 3384559455
GET - CALABRIA	MAIDA CATERINA 0968442953
MONTE PASCHI SIENA	BACCHINI SIMONA 3393205061
SANPAOLO IMI	D'ANTONA NIVES 0115552324
SANPAOLO IMI POLO NORD-EST	GOTTARDO MADDALENA 3333039413
SALCART	SUSSA ADRIANA 0406773370
TERCAS	DI SANTE CARLA 0859353830
UNIPOL	BALDASSARRI ELVIRA 3397684181

PECHINO: DIECI ANNI DOPO *di Bianca Desideri*

“L’empowerment delle donne e la loro piena partecipazione sulla base dell’eguaglianza in tutte le sfere della società, inclusi la partecipazione nei processi decisionali e l’accesso al potere, sono fondamentali per il raggiungimento di eguaglianza, sviluppo e pace”

Con questa dichiarazione nel 1995 si chiudeva a Pechino la IV Conferenza Mondiale sulle Donne. Sono da poco trascorsi dieci anni da allora e New York è stata sede della 49ª Commissione delle Nazioni Unite sullo Stato delle Donne (CSW) per valutare i risultati della Piattaforma di Azione di Pechino. Fare il punto della situazione nel decennale della Conferenza di Pechino, che sanciva i cardini fondamentali dell’attività delle donne non è stato e non è semplice, perché le problematiche che riguardano il mondo femminile sono numerose e hanno molte sfumature. Si può sicuramente affermare che molto cammino è stato percorso ma che la strada da compiere è ancora lunga ed irta di difficoltà. Ogni giorno nel mondo i diritti delle donne vengono violati nella famiglia, nei luoghi di lavoro, nella società, non solo nei Paesi meno sviluppati ed industrializzati ma anche in quelle realtà che si definiscono “evolute” ed emancipate. La situazione è difficile ma almeno i Paesi “ricchi” hanno già vinto le tante battaglie che i Paesi in via di sviluppo combattono tutti i giorni e che vedono le donne “soggetti deboli” rispetto ai diritti fondamentali dell’essere umano: diritto alla vita, alla salute, a una maternità consapevole e protetta, all’invulnerabilità del proprio corpo, alla libertà personale, alla libertà d’espressione, alla piena uguaglianza di civile e politica.

Nel mondo ancora oggi centinaia di migliaia di donne, spesso minori, vengono comprate e vendute come schiave nell’import-export della prostituzione; mezzo milione di donne al mondo muore di parto; il 60% (percentuale in crescita) degli ammalati di Aids in Africa è composto da donne. Nel Nord del mondo e in Italia i temi in discussione sono principalmente la presenza femminile nei luoghi decisionali della politica e dell’economia, le pari opportunità nell’occupazione, le politiche di conciliazione fra famiglia e lavoro. Il nostro Paese costituisce però, purtroppo, per le basse percentuali di occupazione e rappresentanza femminile, ancora una

frontiera meridionale dell’Europa. La situazione italiana vede le donne occupate rappresentare il 42,7% della popolazione attiva, contro la media europea del 55%, dagli obiettivi di Lisbona (60% della popolazione attiva entro il 2010) ci separa un 17% un gap da colmare che sembra impossibile considerato che il 30% delle italiane non torna al lavoro dopo la maternità.

Fondamentale quindi la riaffermazione dei principi che hanno guidato Pechino 1995, Pechino+5 e quelli che sono stati analizzati ed approfonditi a New York per evidenziare le azioni necessarie perché sia reale l’eguaglianza di genere che necessita oltre che della trasformazione delle leggi, della riforma delle istituzioni soprattutto dell’evoluzione nei rapporti e nelle relazioni tra gli individui, sostanzandosi in un fondamentale cambiamento tra le relazioni tra uomini e donne. Difesa dei diritti umani e delle libertà fondamentali, implementazione delle prospettive di gender mainstreaming, piena e paritaria partecipazione delle donne ai processi decisionali sono punti irrinunciabili per lo sviluppo di programmi specifici in ogni Paese e per spingere per la piena uguaglianza delle donne nei processi locali, nazionali, regionali e globali.

Pechino 1995 aveva affidato ai sindacati un ruolo importante, quello di garanzia come ricordato nella risoluzione: “i sindacati detengono la responsabilità fondamentale di garantire la parità di genere nelle proprie strutture, specialmente negli organismi decisionali e di contrattazione, e nel farlo hanno un interesse palese”.

A noi quindi partecipare e dare il nostro contributo attivo e continuo a questo processo di garanzia ed evoluzione. ■



FALCRIDONNA SI INCONTRA A ROMA

Nella sede della Federazione a Roma si è tenuto il 7 marzo scorso l'incontro organizzativo tra le dirigenti sindacali Falcri e le rappresentanti dell'Associazione Eva - Donne in Europa con la quale la Falcri ha stipulato una convenzione per l'offerta di servizi alle iscritte delle Associazioni Falcri che hanno aderito all'iniziativa. Nel corso dell'incontro dopo il saluto del Segretario Generale Maria Francesca Furfaro e la presentazione del programma operativo della Sezione FalcriDonna e del Nucleo Operativo fatta dalla Coordinatrice Bianca Desideri, è stata illustrata alle colleghe presenti la convenzione e le attività dell'Associazione Eva-Donne in Europa dal Segretario Generale Marinella Bonini. Di particolare interesse gli interventi su "Lavoro, famiglia, casa, figli... il peso di una scelta" tenuto dalla psicologa-psicoterapeuta Marilena De Sole, sugli "effetti della Legge Biagi nel settore del credito" a cura dell'Avv. Anna Conti, sulla presenza ancora molto limitata delle donne nell'Europa allargata a cura dell'Avv. Francesca Dionisi e sul discorso di genere e le sue implicazioni nella vita, nel lavoro e nella società tenuto dall'Avv. Tatiana Biagioni Consigliera di Parità di Milano. ■

Dirigente Sindacale
Falcri/Banca Toscana

DIFFERENZE SALARIALI FRA UOMINI E DONNE *di Donella Gambassi*

La conferenza europea delle donne di Uni Finance tenutasi a Bruxelles l'8 e il 9 dicembre scorso aveva un titolo eclatante: "Colmare il fossato adesso"

Diverse ricerche presentate nel corso della conferenza europea di Uni Finance dimostrano, dati alla mano, che l'ineguaglianza salariale è un fatto, che in Europa le donne ancora guadagnano in media il 30% in meno degli uomini, che questo divario aumenta quando si tratta di lavoratrici a part-time. Sono stati individuati tre fattori principali che producono discriminazione salariale:

- segregazione occupazionale fra uomini e donne;
- discriminazione nel salario;
- differente impatto sui due generi delle responsabilità familiari e di cura.

All'interno del fattore "discriminazione salariale" è stato individuato, come uno degli elementi principali, la valutazione del lavoro. Un'esperienza molto interessante è stata fatta da uno dei principali sindacati tedeschi nel settore dei servizi Ver.di.de. (servizi pubblici, trasporti e comunicazioni) che ha iniziato fin dal 1997 un'analisi scientifica approfondita del potenziale discriminatorio esistente nei sistemi valutativi all'interno dei contratti collettivi, attivando poco dopo (nell'estate del '98) una campagna per l'apprezzamento del lavoro femminile, con il progetto "valutazione del lavoro non discriminante nel settore dei servizi".

Dalle analisi effettuate in questo settore risulta che molti sistemi di valutazione contrattati all'interno dei CCNL (nei paesi di lingua tedesca) violano i principi della legge europea in materia che sono:

- stessi criteri di valutazione per tutti gli impiegati;
- i criteri su cui si basano i differenziali salariali devono essere trasparenti e comprensibili per i lavoratori/lavoratrici;
- i criteri applicati nella valutazione devono tenere conto del tipo e della natura della prestazione.

Allo scopo di individuare un metodo di valutazione che tenga conto dei principi sopraesposti è stato individuato un sistema messo a punto da due ricercatori svizzeri denominato ABAKABA (la sigla in lingua tede-



sca significa valutazione analitica delle attività e riporta le iniziali dei due ricercatori Katz e Baitsch).

Il sistema utilizzato per i test, leggermente modificato rispetto all'originale messo a punto, è un sistema uniforme che permette la valutazione della prestazione sia dei cosiddetti colletti bianchi che delle tute blu.

In contrasto con altri sistemi contrattualizzati, è un sistema analitico che si differenzia sistematicamente secondo criteri di valutazione individuali.

I criteri applicati tengono conto degli aspetti caratteristici dei lavori nel settore dei servizi. ABAKABA è un sistema metodologicamente testato e praticamente affidabile in grado di produrre valutazioni egualitarie sotto il profilo di genere.

Nel sistema si individuano criteri che pesano diversamente nelle seguenti aree esaminate:

- 50% area intellettuale
- 20% area psicosociale
- 10% area fisica
- 20% responsabilità.

Il sistema è stato applicato in via sperimentale nella città di Hannover a quattro coppie di lavoratori di settori diversi, ognuna delle coppie esaminate rappresentava lavori a predominanza femminile e l'altra a predominanza maschile.

I risultati delle valutazioni (in accordo con le leggi europee) dimostrano come la considerazione degli aspetti psicosociali o emozionali, che sono caratteristici dei lavori nel campo dei servizi, sono quelli fondamentali e che sulla base delle leggi europee un sistema di valutazione non discriminante deve essere non solo uniforme e analitico, ma deve tenere conto dell'ambiente di lavoro, della responsabilità insieme agli aspetti intellettuali e psicosociali.

Non è questa la sede per una verifica della funzionalità o adattabilità del sistema nel nostro settore, ma è certo che il tema merita un approfondimento, anche alla luce del rinnovo in corso del nostro CCNL.

È evidente come anche nel mondo del credito i sistemi di valutazione, peraltro, spesso non graditi dai valutati, abbiano in sé elementi discriminatori, magari non evidenti o diretti, ma che comportano ricadute importanti sul piano salariale, e che in base alle direttive europee vadano al più presto modificati. ■

TRAMONTA IL FERMO AMMINISTRATIVO DELLE AUTOMOBILI di Paolo Minichini

*Avvocato Civilista
esperto in Diritto
Amministrativo*

*I concessionari
del Servizio
di riscossione
tributi da
alcuni mesi
hanno sospeso
le procedure
di adozione
dei fermi
amministrativi
dei beni mobili
iscritti in
pubblici
registri e,
conseguente-
mente, l'invio
dei relativi
preavvisi*

È questo, in sintesi, l'effetto del contenuto dell'ordinanza del Consiglio di Stato del 13 luglio 2004, n. 3259, con cui è stato respinto l'appello proposto dall'Agenzia delle Entrate avverso l'ordinanza di sospensione del TAR del Lazio, Sezione II n. 3402 del 23 giugno 2004, concernente, appunto, il fermo amministrativo di beni mobili.

Va ricordato a tal proposito che il fermo amministrativo dei beni mobili registrati è l'istituto giuridico applicato dal concessionario del Servizio riscossione tributi ogni qual volta si verifichi, entro il termine di 60 giorni, il mancato versamento dell'importo indicato nella cartella di pagamento relativa a imposte, tributi locali e contributi.

I beni mobili che possono essere sottoposti a fermo amministrativo sono tutti quelli iscritti nei pubblici registri e quindi, a titolo esemplificativo, gli autoveicoli, i motocicli e gli autoscafi.

La procedura di applicazione del fermo amministrativo è molto semplice.

Per il concessionario è sufficiente accertare, mediante ispezione nei pubblici registri, quali sono i beni mobili intestati al debitore, per poter poi ordinare all'ente detentore dell'archivio dei beni in questione di procedere all'iscrizione del fermo amministrativo.

A titolo esemplificativo, per i veicoli, l'ente a cui deve essere rivolto l'ordine è il PRA; effettuata la registrazione del provvedimento di fermo, il contribuente riceverà, entro cinque giorni dalla sua esecutività, la relativa notifica e da quel momento, pur restando in possesso del mezzo, non potrà utilizzarlo.

In ogni caso, il fermo amministrativo si estrinseca nell'emanazione di un atto unilaterale che, concretizzandosi nella privazione del godimento del bene sottoposto a fermo amministrativo, incide sulla sfera giuridico-patrimoniale del contribuente.

A tal riguardo si osserva che il concessionario del Servizio di riscossione dei tributi, secondo l'art. 86, del D.P.R. n. 602 del 1973, può scegliere non soltanto se adottare una tale misura, ma può anche decidere sulla graduazione. In relazione all'entità del credito da recuperare, infatti, spetta a questo soggetto la discrezionale valutazione su



quali beni mobili registrati del debitore poter disporre il fermo.

Ciò posto, la giurisdizione tributaria è concorde nel ritenere che in virtù della natura discrezionale del fermo amministrativo, questo deve essere motivato in modo congruo e specifico. In particolare, il concessionario della riscossione deve evidenziare le esigenze che giustificano l'adozione della misura cautelare in rapporto all'entità del debito tributario e alle circostanze concrete che possono porre in pericolo la garanzia del suo credito.

Tale esplicita richiesta dei giudici amministrativi costituisce un costante freno al modo di operare dei concessionari della riscossione, che troppo spesso ricorrono all'utilizzo del fermo cautelare dei beni e soprattutto dei veicoli, anche per la riscossione di crediti di modesta entità, non rispettando quella proporzione che sempre dovrebbe sussistere fra l'importo da riscuotere e la limitazione della disponibilità del bene in danno del debitore.

A questo punto, fondamentali risultano gli effetti dell'ordinanza del Consiglio di Stato del 13 luglio 2004.

L'Agenzia delle Entrate in data 22 luglio 2004 ha comunicato l'adozione della risoluzione n.92/E, con la quale, nel richiamare il contenuto dell'ordinanza del Consiglio di Stato del 13 luglio 2004, ha fornito le prime indicazioni in ordine ai riflessi che tale pronuncia determina sulla operatività dei concessionari locali. Nel dettaglio, per il momento i concessionari debbono astenersi dal disporre i fermi amministrativi, almeno per ciò che concerne i ruoli dell'Agenzia delle Entrate, sottolineando, peraltro, che tale regola di condotta, sotto un profilo prudenziale, risulta applicabile anche ai ruoli emessi da altri enti creditori, salva diversa determinazione dagli enti stessi, nell'ambito della loro autonomia.

Venendo conseguentemente meno questo valido strumento di riscossione, la direzione centrale dell'Agenzia delle Entrate ha ritenuto chiarire che resta ferma l'esigenza che le aziende concessionarie del Servizio riscossione tributi adottino, in alternativa, gli ulteriori istituti di riscossione coattiva atti ad assicurare il recupero dei crediti iscritti a ruolo.

I concessionari, all'uopo, non hanno perso tempo ed hanno subito iniziato, come misure alternative di riscossione dei crediti tributari, le iscrizioni ipotecarie, secondo quanto disposto dall'art.77 del D.P.R. 29/09/1973 n.602, come modificato dall'art.16 del D.lgs. 26/02/1999 n.46 e dall'art. 1 del D.lgs. 27/04/2001 n.193, sui beni immobili di proprietà dei contribuenti. ■

CORSO DI FORMAZIONE SULLA LEGGE BIAGI

Le nuove forme di flessibilità introdotte dal D. Lgs n° 276 del 10/09/2003, recante disposizioni di attuazione della L. 30 del 14/02/2003 (c.d. Legge Biagi) di riforma del mercato del lavoro e dell'occupazione, richiedono un'attenta e approfondita analisi delle materie oggetto di obbligo e/o di facoltà di rinvio alla contrattazione collettiva, anche aziendale.

La Federazione ha programmato una serie di momenti formativi tenuti da Fabrizio Gosti sulla specifica materia strutturati per territorio. Dopo gli incontri tenutisi a Milano e Roma il 23 e 24 febbraio, e a Venezia il 9 marzo, che hanno visto alto il livello di partecipazione, gli incontri proseguiranno con il seguente calendario:

Città	Data	Sede
Firenze	10/03/2005	Via Martelli, 8
Bari	15/03/2005	Comunicazione successiva
Oristano	23/03/2005	Comunicazione successiva
Palermo	07/04/2005	Via Principe di Belmonte, 94
Porto S. Giorgio (AP)	28/04/2005	David Palace Hotel Lg.mare Gramsci

Il corso è articolato in una giornata (ore 9,30/13,30 -14,30/18,00) e, dopo la presentazione generale della Legge, prevede la trattazione dei seguenti argomenti:

- Agenzie per il lavoro e borsa nazionale del lavoro
- Somministrazione di lavoro, appalto e distacco
- Gruppi d'impresa e trasferimento d'azienda
- Lavoro ripartito ed intermittente
- Part-time
- Contratto a contenuto formativo (contratto di inserimento e apprendistato)
- Certificazione
- Orario di lavoro

Federico Cantarini

LA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO



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

Professione Bancario prosegue l'analisi delle nuove tipologie di contratto introdotte dalla legge 276/03.

CONTRATTO DI INSERIMENTO

Il contratto di inserimento mira a inserire (o reinserire) nel mercato del lavoro alcune categorie di persone, attraverso un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del singolo a un determinato contesto lavorativo. Momento centrale del contratto è la redazione del piano di inserimento lavorativo, che deve garantire l'acquisizione di competenze professionali attraverso la formazione on the job.

Il contratto di inserimento sostituisce il *contratto di formazione e lavoro (CFL)* nel settore privato.

Applicazione

Lavoratori

- persone di età compresa tra 18 e 29 anni
- disoccupati di *lunga durata* tra 29 e 32 anni;
- lavoratori con più di 50 anni privi del posto di lavoro;
- lavoratori che intendono riprendere un'attività e che non hanno lavorato per almeno due anni;
- donne di qualsiasi età che risiedono in aree geografiche in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile (oppure quello di disoccupazione superiore del 10%);
- persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Datori di lavoro

- enti pubblici economici, imprese e loro consorzi;
 - gruppi di imprese;
 - associazioni professionali, socio-culturali e sportive;
 - fondazioni;
 - enti di ricerca pubblici e privati;
 - organizzazioni e associazioni di categoria.
- Non è prevista una percentuale massima di lavoratori che possono essere assunti con

contratto di inserimento (anche se questa potrà essere stabilita dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali).

Il datore di lavoro, per poter assumere con questo contratto, deve aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia scaduto nei 18 mesi precedenti.

Settori

Il contratto può essere stipulato per tutte le attività e per tutti i settori, esclusa la pubblica amministrazione.

Una novità della legge Biagi sta nell'aver incluso tra i soggetti che possono assumere con contratto d'inserimento anche i *gruppi d'impresa*, riconoscendo loro il ruolo giuridico di datore di lavoro.

Durata

Il contratto di inserimento va da 9 a 18 mesi, (fino a 36 mesi per gli assunti con grave handicap fisico, mentale o psichico). Non vanno conteggiati ai fini della durata i periodi relativi al servizio civile o militare e l'assenza per maternità. Non può essere rinnovato tra le stesse parti (ma si può stipulare un nuovo contratto di inserimento con un diverso datore di lavoro) e le eventuali proroghe devono comunque aversi nei limiti stabiliti (18 o 36 mesi).

Caratteristiche

Il contratto di inserimento deve avere forma scritta e contenere l'indicazione precisa del progetto individuale di inserimento. La mancanza di forma scritta comporta la nullità del contratto e la trasformazione in un rapporto di lavoro a *tempo indeterminato*.

La definizione del progetto individuale di inserimento deve avvenire con il consenso del lavoratore e nel rispetto di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, oppure all'interno di enti bilaterali.

Trattamento economico e normativo

Al contratto di inserimento si applicano per quanto compatibili le previsioni relative ai contratti di *lavoro subordinato a tempo determinato*. L'inquadramento del lavoratore assunto non può essere inferiore per più di due livelli rispetto a quello previsto dal contratto nazionale per i lavoratori che svolgono la stessa mansione o funzione.

Al datore di lavoro spettano inoltre degli sgravi economici e contributivi per l'assunzione di lavoratori con contratto di inserimento.

Attuazione

Le modalità di definizione del piano di inserimento, in particolare per quanto riguarda

la realizzazione del progetto, devono essere stabilite dai *contratti collettivi nazionali* e territoriali e dai contratti aziendali. Sempre attraverso la contrattazione collettiva dovranno essere definiti orientamenti, linee guida e codici di comportamento che garantiscano l'effettivo adeguamento delle competenze professionali al contesto lavorativo. In attesa che la contrattazione collettiva provveda a disciplinare la materia, è stato siglato, in data 11 febbraio 2004, un *accordo interconfederale* che definisce alcuni elementi del contratto di inserimento necessari per consentirne una prima applicazione. Tra i vari aspetti è stato indicato il contenuto del contratto ed è stata prevista una formazione teorica minima di 16 ore.

LAVORO A PROGETTO

Il contratto di lavoro a progetto è un contratto di *collaborazione coordinata e continuativa* caratterizzato dal fatto di:

- essere riconducibile a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso;
- essere gestito autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa.

La disciplina prevista in materia di lavoro a progetto è finalizzata a prevenire l'utilizzo improprio delle collaborazioni coordinate e continuative e a tutelare maggiormente il lavoratore.

Applicazione

Il contratto di lavoro a progetto può essere stipulato da tutti i lavoratori e per tutti i settori e le attività, con le seguenti esclusioni:

- agenti e rappresentanti di commercio;
- coloro che esercitano professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione a specifici *albi professionali* (già esistenti al momento dell'entrata in vigore del decreto);
- componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società;
- partecipanti a collegi e commissioni (inclusi gli organismi di natura tecnica);
- pensionati al raggiungimento del 65° anno di età;
- atleti che svolgono prestazioni sportive in regime di autonomia, anche in forma di collaborazione coordinata e continuativa;
- collaborazioni coordinate e continuative di tipo occasionale "minima", ovvero di durata non superiore a 30 giorni con un unico committente, e per un compenso annuo non superiore a 5.000 euro con lo stesso committente;
- rapporti di collaborazione con la pubblica

amministrazione;

- rapporti e attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque resi e utilizzati a fini istituzionali in favore di associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI (Comitato Olimpico Nazionale Italiano).

Caratteristiche

Il contratto di lavoro a progetto deve essere redatto in forma scritta e deve indicare, a fini della prova, i seguenti elementi:

- durata della prestazione di lavoro: può essere determinata (indicata specificamente) o determinabile in quanto il rapporto dura finché non sia stato realizzato il progetto, il programma o la fase di lavoro;
- individuazione e descrizione del contenuto caratterizzante del progetto o programma di lavoro, o fase di esso;
- corrispettivo e criteri per la sua determinazione, tempi e modalità di pagamento, disciplina dei rimborsi spese;
- forme di coordinamento tra lavoratore a progetto e committente sull'esecuzione (anche temporale) della prestazione lavorativa;
- eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto (oltre a quelle previste in applicazione delle norme relative all'igiene e sicurezza del lavoratore sul luogo di lavoro).

Il contratto termina quando il progetto, il programma o la fase vengono realizzati. Il recesso anticipato può avvenire per giusta causa o in base alle modalità previste dalle parti nel contratto individuale.

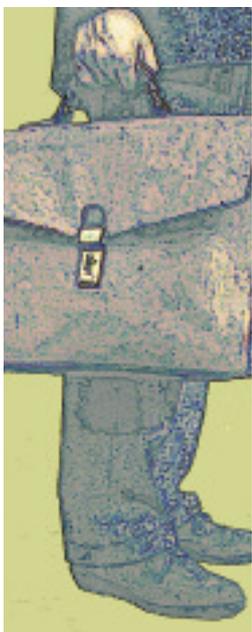
Trattamento economico e normativo

Il compenso deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito e deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del contratto.

Il D.Lgs 276/2003 prevede una maggior tutela, rispetto alle collaborazioni coordinate e continuative, del lavoratore in caso di malattia, infortunio e gravidanza:

la malattia e l'infortunio del lavoratore comportano solo la sospensione del rapporto che però non è prorogato e cessa alla scadenza indicata nel contratto o alla fine del progetto, programma o fase di lavoro.

Il committente può comunque recedere se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto (quando determinata) ovvero superiore a 30 giorni per i contratti di durata determinabile.



La gravidanza comporta la sospensione del rapporto e la proroga dello stesso per 180 giorni.

Sono stati inoltre previsti a favore del lavoratore:

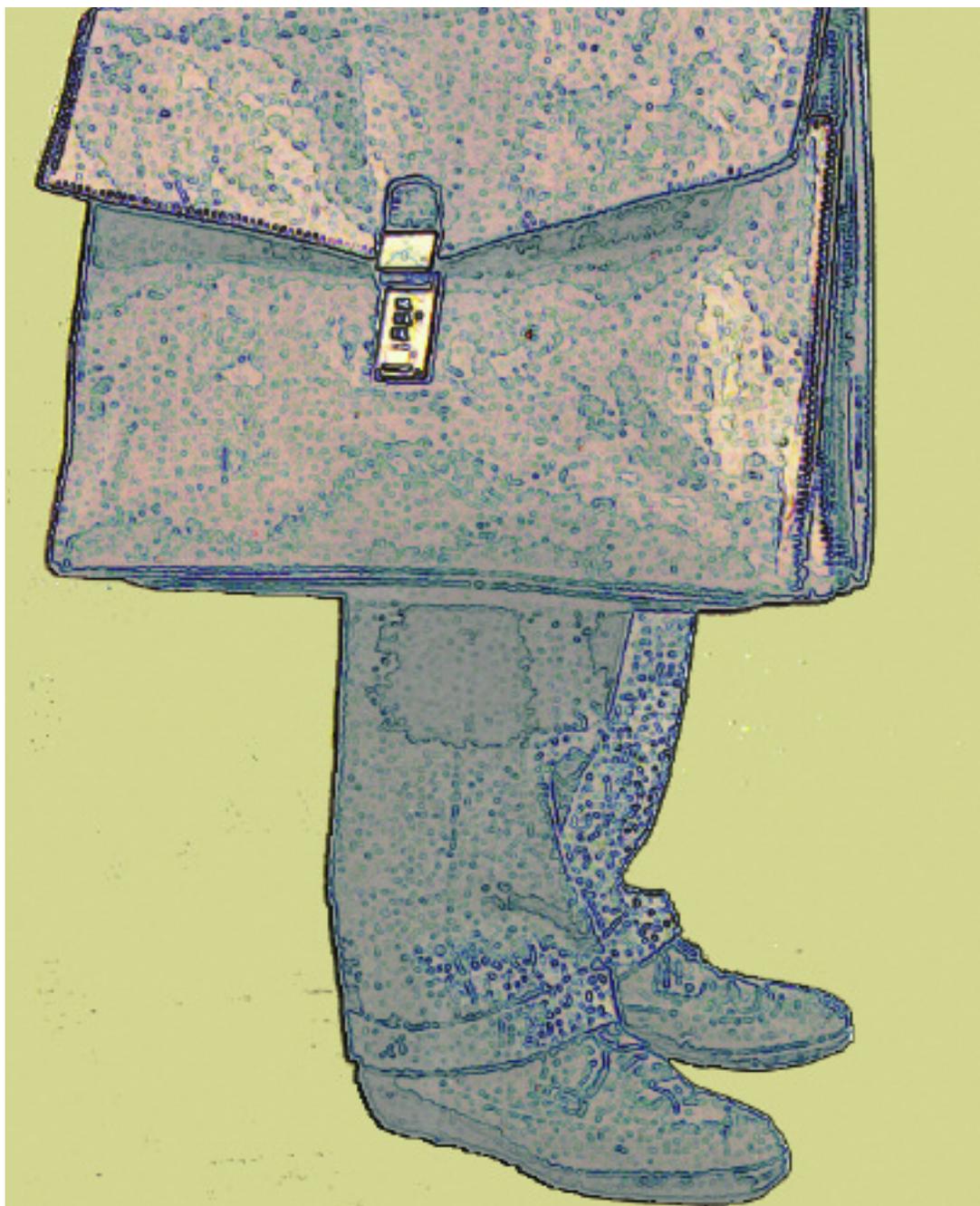
- facoltà di svolgere la propria attività per più committenti (salvo diversa previsione del contratto individuale);
- diritto a essere riconosciuto autore dell'invenzione fatta nello svolgimento del lavoro a progetto.

Attuazione

La disciplina relativa al lavoro a progetto si applica alle collaborazioni coordinate e continuative stipulate dopo l'entrata in vigore della norma (24 ottobre 2003). Le collaborazioni coordinate e continuative stipulate prima del 24 ottobre 2003 senza il riferimento a un progetto

o a una fase di esso, mantengono efficacia fino alla loro scadenza e in ogni caso non oltre un anno dall'entrata in vigore del D.Lgs 276/2003, senza possibilità di rinnovo o proroga. Decorso il termine del 24 ottobre 2004 le collaborazioni non ricondotte a un progetto cessano automaticamente.

Possono essere stipulati accordi aziendali che stabiliscano che le collaborazioni non riconducibili a un progetto siano trasformate in una forma di lavoro subordinato che può essere individuata sia fra quelle previste dal decreto 276/2003 (*lavoro intermittente, ripartito, distacco, somministrazione, appalto*), sia fra quelle già disciplinate (contratto a termine o a tempo parziale). Questi accordi possono anche prevedere un termine di efficacia più ampio di quello del 24 ottobre 2004, ma comunque non superiore al 24 ottobre 2005. ■





a cura di Valeria Salvatore

PIGNORABILITA' DELLO STIPENDIO DEL LAVORATORE

Numerosi sono stati i quesiti posti in ordine alla pignorabilità o meno di somme che il lavoratore riceve a titolo di stipendio o di competenze accessorie o anche relative al trattamento di fine rapporto. Si tratta di questioni quanto mai controverse che devono essere trattate tenendo presenti le singole voci che normalmente compongono la "retribuzione".

Vanno, pertanto, trattati separatamente i singoli quesiti per i quali non sempre la risposta può essere identica.

Il primo quesito che è stato posto è se il creditore può procedere – per il soddisfo della propria creditoria – nei confronti di quelle somme che sono corrisposte all'atto dell'esodo a titolo di incentivazione.

Si ritiene in ordine a tale quesito che quanto meno nei limiti del quinto il creditore ben procedere a pignoramento delle somme corrisposte per favorire l'esodo del lavoratore.

Si tratta pur sempre di somme che comunque vanno a far parte della retribuzione

anche se il fine ultimo è quello di incentivare il lavoratore a dare le dimissioni.

Ma, come è bene evidente, il c.d. *bonus* che viene corrisposto in tale ipotesi altro non è che una aggiunta al trattamento di fine rapporto, la cui natura retributiva ormai da anni non viene più posta in dubbio.

È da segnalare, piuttosto, una recente giurisprudenza, purtroppo segno dei tempi che sono mutati, secondo cui se il creditore è il datore di lavoro, quest'ultimo ben può fare propria l'intera somma, avendo la tendenza giurisprudenziale più sopra richiamata dato vita ad un principio nuovo chiamato "ipocritamente" compensazione atecnica.

Va sottolineato, peraltro, che in ordine alla applicabilità di tale principio al *bonus* di esodo di fatto rimane meramente teorica, in quanto il lavoratore nei confronti del quale il datore di lavoro esercita la predetta compensazione atecnica ben può rifiutarsi di aderire all'esodo facendo cadere così nel nulla le pretese del datore di lavoro.

Una recentissima sentenza della Suprema Corte, purtroppo, ha ritenuto che il principio di compensazione atecnica può essere applica-

to al trattamento di fine rapporto.

Si tratta di una vera e propria aberrazione perché non è possibile pensare che un lavoratore licenziato e privato quindi della retribuzione possa vivere senza che sia corrisposto il trattamento di fine rapporto.

Orbene anche i profani sanno che il trattamento di fine rapporto altro non è che retribuzione differita e che il legislatore ha previsto per il dipendente licenziato, come pilastro fermo, proprio il trattamento di fine rapporto che deve servire per le esigenze vitali per il lavoratore e la sua famiglia.

Per fortuna la Corte di Appello di Napoli ha coraggiosamente ritenuto nella sentenza n. 550/01 del 18.05.2001 che in nessun caso il lavoratore possa essere privato del trattamento di fine rapporto, unico presidio perché il dipendente in questione possa aspirare anche dopo il licenziamento ad una vita libera e dignitosa in conformità di quanto prevede l'art.41 della Costituzione.

Il secondo quesito posto è se lo stipendio risulta colpito da pignoramento del quinto, il creditore può trasferire il pignoramento sull'assegno di accompagnamento, stante

che detto assegno non riveste status né di stipendio, né di pensione?

La risposta non può che essere negativa in quanto seppure è vero che l'assegno di accompagnamento non è specificamente indicato della legge come facente parte della retribuzione, tuttavia si tratta di una indennità specificamente finalizzata a sostenere i cittadini più sfortunati, quelli cioè che hanno bisogno della presenza costante accanto a loro di una persona che possa sorreggerli in caso di bisogno e provvedere alle più immediate esigenze.

È da escludere perciò che l'indennità in parola possa essere pignorata in tutto o in parte perché si tratta di una indennità che a ben guardare ha natura previdenziale e come tale non può essere pignorata.

Ma c'è di più: recenti sentenze dei giudici del Tribunale di Napoli sezione esecuzioni hanno ritenuto che l'assegno in questione, che viene corrisposto proprio in relazione alle condizioni di estremo bisogno di un cittadino, non faccia superare allo stesso la soglia dell'estrema povertà per cui anche sotto questo profilo l'assegno non è assolutamente né pignorabile né sequestrabile.



a cura di Fabrizio Gosti

RIVISTA LA TOTALIZZAZIONE DEI PERIODI ASSICURATIVI

La legge 23 agosto 2004, n. 243 (di cui Professione Bancario si è occupato nei due precedenti articoli dedicati al c.d. *superbonus* e al conferimento del tfr ai fondi di previdenza complementare), ridefinisce, anche, la disciplina in materia di totalizzazione dei periodi assicurativi, cioè la possibilità di sommare i contributi presenti in varie gestioni per raggiungere il diritto alla pensione.

Attraverso la totalizzazione si evita, quindi, di dover necessariamente procedere alla ricongiunzione dei vari periodi assicurativi e al conseguente pagamento, spesso rilevante, del relativo onere.

La totalizzazione è attualmente disciplinata dall'art. 71 legge 23/12/2000, n. 388 che ha subordinato l'esercizio di tale facoltà a determinate condizioni, che è opportuno analizzare prima di passare ad esaminare il contenuto della legge delega.

In primo luogo è previsto che i vari periodi assicurativi, separatamente conside-

rati, non siano sufficienti per ottenere il diritto a pensione in alcuna delle gestioni interessate e che almeno una quota del trattamento pensionistico sia liquidabile con il sistema di calcolo retributivo, il che sta a significare che si sia iniziato a lavorare entro il 31 dicembre 1995. Da ricordare che qualora si sia iniziato a lavorare dopo tale data la pensione sarà calcolata con il solo metodo contributivo ed in questo caso il cumulo è comunque previsto dal D.Lgs. 184/97. I periodi assicurativi non devono essere coincidenti e la totalizzazione è ammessa purché riguardi tutti e per intero tali periodi.

Qualora il lavoratore eserciti o abbia esercitato, dopo il 5 aprile 2003, la facoltà, eventualmente prevista da almeno uno dei fondi interessati, di restituzione dei contributi versati non è più possibile procedere alla totalizzazione. Nella stessa situazione si trova anche il lavoratore che, prima del 5 aprile 2003, abbia visto accolta la domanda di ricongiunzione dei periodi assicurativi ed abbia integralmente pagato le relative somme. Se il pagamento non è stato completato può rinunciare alla ricongiunzione ed ottenere la restitu-

zione degli importi versati, maggiorati degli interessi legali.

La domanda va presentata al fondo al quale, da ultimo, è o è stato iscritto il lavoratore. In caso di decesso la domanda può essere presentata dal superstite.

La totalizzazione è utile per raggiungere i requisiti per la pensione di vecchiaia, per i trattamenti pensionistici di inabilità e per la pensione indiretta. Rimane esclusa la pensione di anzianità.

Veniamo ora ad esaminare cosa prevede in materia la legge 23 agosto 2004, n. 243.

La legge delega individua tra i principi e criteri direttivi, di cui dovrà tenere conto il Governo nell'emanazione dei decreti legislativi, anche quello di una ridefinizione della disciplina della totalizzazione.

In particolar modo si dovrà prevedere:

- l'estensione anche alle ipotesi in cui si raggiungano i requisiti minimi per il diritto alla pensione in uno dei fondi presso cui sono accreditati i contributi (ipotesi, come sopra evidenziato, attualmente non prevista);
- il progressivo ampliamento delle possibilità di som-

mare i periodi assicurativi previsti dalla legislazione vigente, con l'obiettivo di consentire l'accesso alla totalizzazione sia al lavoratore che abbia compiuto il sessantacinquesimo anno di età sia al lavoratore che abbia complessivamente maturato almeno quaranta anni di anzianità contributiva, indipendentemente dall'età anagrafica, e che abbia versato presso ogni cassa, gestione o fondo previdenziale, interessati dalla domanda, almeno cinque anni di contributi;

- ogni ente presso il quale sono versati i contributi sarà tenuto pro quota al pagamento del trattamento pensionistico secondo le proprie regole di calcolo;
- il riconoscimento della facoltà in esame anche ai superstiti dell'assicurato ancorché deceduto prima del compimento dell'età pensionabile.

Le nuove disposizioni permetteranno di rimuovere una serie di impedimenti che hanno in alcuni casi penalizzato i lavoratori.

Non resta, ora, che aspettare i decreti legislativi delegati che dovranno dare attuazione a tali criteri e principi direttivi.

Lo Spazio di Ferri



DOPO GLI AUGURI

Caro collega, come ogni anno c'è pervenuta la tua lettera di auguri come Direttore Generale della Banca Vuota Spa. Un momento scontato, forse formale, ma che noi dipendenti leggiamo sempre con attenzione. Forse è la curiosità, forse è la routine, ma forse è anche la speranza di leggere una parola, una frase che ci faccia accennare un sorriso.

Quando un Direttore Generale parla, quando scrive, noi dipendenti ascoltiamo, leggiamo, riconosciamo il ruolo del nostro interlocutore.

Direttore tu lo fai? Riconosci il nostro ruolo?

Sembrerebbe di sì.

Ci accogli affermando che siamo stati costretti "a lavorare in un clima di tensione e di incertezza", ci ringrazi "per l'impegno da tutti profuso che ha consentito, pur in un contesto non favorevole, di conseguire risultati confortanti... un miglioramento rispetto al 2003", ci gratifichi sostenendo che "stiamo completando il passaggio alle nuove procedure, con encomiabile impegno" ed, infine, ci motivi affermando che nonostante tutto, "a differenza di altre banche, abbiamo dato pro-

va di una capacità reattiva che ci distingue" e che sei "certo di poter contare, come sempre, sul massimo impegno di ciascuno" di noi.

Caro Direttore, purtroppo, accanto alla tua lettera i tuoi colleghi avevano un'altra lettera, quella delle note di qualifica che, opportunamente e quasi in contemporanea, la tua Direzione del Personale aveva provveduto ad inviare.

Lo sai, caro collega, che per molti che si sono adoperati sicuramente ben oltre il proprio dovere, per conseguire quei "risultati confortanti" cui fai riferimento, in quell'altra lettera c'era un giudizio negativo sulla propria attività che potrebbe portarli, ben presto, alla perdita di una parte rilevante della loro retribuzione?

E lo sai che per moltissimi altri, il giudizio li ha sviliti all'ultimo gradino, al 6 meno meno, sull'orlo del baratro?

Lo sai, caro collega, che sono stati mortificati fino nel profondo del loro animo? In quel momento è arrivata la tua lettera. La mortificazione si è trasformata in rabbia, in voglia di reagire, di essere duri e spietati come chi gli scriveva.

Nel frattempo i tuoi colleghi sindacalisti sono qui che contano i ricorsi alle note di qualifica e rispondono a centinaia di telefonate di donne e uomini a cui la banca sembra aver voluto togliere ogni dignità, professionale ed umana.

Non c'è rabbia tra noi, ma una serietà profonda, molto lontana da quelle parole e da quelle lettere.

Reagiremo domani, grati di

aver ricevuto finalmente da questa Banca qualcosa di positivo: una nuova forza, un nuovo vigore, un pugno in pieno volto che ha costretto le colleghe ed i colleghi a reagire e, in alcuni casi, a risvegliarsi dal torpore in cui erano caduti a causa di quel clima lavorativo oppressivo e arido che avete saputo creare.

Caro Direttore, sinceramente non crediamo che questa Banca si meriti "slancio e tensione ideale".

Lo diciamo con rammarico, perché i tuoi colleghi da sempre hanno dimostrato "slancio e tensione ideale" e nelle difficoltà, proprio nelle difficoltà, hanno raddoppiato i loro sforzi per tenere dritta la prua di quella nave che sentivano un po' anche come la propria nave.

Ma ben pochi, crediamo, saranno disponibili a rinunciare alla propria dignità, a quelle briciole di rispetto che la tua Azienda, non la nostra, fa mancare a chi invece, ogni giorno, cerca di nobilitare la propria vita e quella di tutti, attraverso il rispetto profondo per il lavoro che svolge.

Avete anche voluto cancellare il Sindacato dalla vostra agenda, un Sindacato che in Banca Vuota Spa ha svolto un ruolo fondamentale per lo sviluppo della stessa e che, negli anni, aveva saputo creare un clima di lavoro fertile e propositivo.

Ma il Sindacato non si cancella con un tratto di penna. Il Sindacato vive sempre in ogni lavoratore, in ogni Azienda, perché la sua vita non dipende dalla volontà altrui ma si alimenta naturalmente.

Abbiamo un vantaggio. Possiamo essere sminuiti, offesi, mortificati, colpiti duramente ma non possiamo essere sconfitti.

Non possiamo essere sconfitti perché non cerchiamo vittorie.

Ci basta, ogni giorno, fare il nostro dovere. Fino in fondo.

Auguri.





di Bianca Desideri

Patrizia Milone
Una lettera rivoluzionaria
(al tempo dei lazzari e giacobini)
Loffredo Editore
2004, pp. 128, € 7,80

Una lettera rivoluzionaria, un titolo significativo, quello dato da Patrizia Milone al suo libro, una copertina rosso sangue come il sangue che fu versato nel corso della Rivoluzione Partenopea del 1799 per l'affermazione dei diritti di libertà ed uguaglianza propugnati un decennio prima nella Francia rivoluzionaria. Uno scambio epistolare tra due giovanissime donne Josephine Duval e Felicia d'Agnesse che coprono il periodo tra il 2 ottobre 1798 e il 1 ottobre 1799. Un anno di vita delle due donne, ma anche uno degli anni più "rivoluzionari" della storia di Napoli che si apprestava a rivivere gli eventi che avevano già mutato la storia della Francia e dell'Europa. Due giovani protagoniste degli eventi pienamente calate nella società in cui vivevano e nei fermenti libertari. Due antesignane dei moderni percorsi di evoluzione femminile che è possibile raccogliere nelle parole che Felicia d'Agnesse scrive nell'ultima lettera da Napoli all'amica ben dieci anni dopo "... tanto tempo fa mi suggeristi di leggere la Costituzione dei diritti delle donne di Olimpes de Gouges... Beh, l'ho fatto, ho fatto male?". Josephine e Felicia due percorsi di vita, due strade diverse ma che avevano in comune i principi fondamentali del progresso della conoscenza e della società. La Milone, nel suo volume, indica anche un articolato percorso didattico per le scuole da utilizzare per la lettura e l'approfondimento delle vicende trattate nel libro.



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



di Salvatore Adinolfi

Francobolli linguellati e non

Il mondo dei collezionisti filatelici è molto vario, ci sono quelli che collezionano solo francobolli senza traccia di linguella, nel nostro mondo identificati con due asterischi, che ovviamente per questa tipologia di prodotti sono costretti spesso a spendere più del doppio di quelli che invece collezionano francobolli che hanno una traccia di linguella.

La linguella è un pezzettino di carta gommatata che generalmente è stato usato sino agli inizi degli Anni Cinquanta, in ultimo c'è chi colleziona come il mio amico Piero di Palermo solo francobolli usati.

Su queste tre differenti filoni di collezionisti vale la pena fare il punto, chi si sobbarca l'onere di avere francobolli intonsi senza nessuna traccia di utilizzo deve sapere che spesso i lestofanti usano rigommare francobolli linguellati o sfuggiti ai timbri postali ed in circolazione ci sono una miriade di francobolli "trattati", le differenze spesso sono impercettibili e solo occhi attenti e conoscenze specifiche delle colle utilizzate all'epoca possono aiutare i collezionisti.

Altri per evitare di incorrere in errore, così come abbiamo prima specificato, preferiscono cimentarsi nell'acquisto di francobolli linguellati ed affrontano la spesa più serenamente perché gli stessi spesso costano un terzo di quelli senza traccia e quindi riescono ad appagare la loro voglia di collezionare con degli importi minimi.

Una terza fascia di collezionisti, se vogliamo, quelli più autentici, preferiscono acquistare francobolli usati senza il pericolo delle linguelle, senza i rischi del rifacimento della colla, ma anche qua i rischi sono notevoli, spesso questi francobolli usati hanno un prezzo di gran lunga superiore ai nuovi ed ovviamente ai linguellati, specialmente gli alti valori, perché all'epoca l'utilizzo dei valori alti era di gran lunga inferiore ad oggi e venivano utilizzati per spedizioni particolari. Certo c'erano anche quelli autopediti dai collezionisti del tempo, ma an-

che quelli spesso erano fuori tariffa ed ancora più spesso li si ritrovano su buste ancora integre mai ritagliati.

Il valore spesso sorprendente di alcune tirature è dovuto anche all'utilizzo o per meglio dire allo spazio temporale in cui questi sono stati usati. Spesso erano solo alcune città destinatarie di alcune serie e quindi di valori che teoricamente potevano essere utilizzati su tutto il territorio nazionale spesso non avevano neppure il tempo di essere trasportati altrove vista la loro brevissima vita di validità. Si possono fare alcuni esempi sull'argomento: prendiamo la serie di Mazzini del 1922. Questa serie ha avuto validità dal 20 settembre 1922 al 31 ottobre dello stesso anno. La tiratura assai limitata era di circa 300 mila serie, quindi mettendo insieme tiratura e validità che complessivamente era di solo 42 giorni si può immaginare quanti timbri falsi esistono. Lo stesso dicasi per la serie del Manzoni del 1923 emessa in occasione del cinquantenario della morte del grande scrittore. La tiratura in questo caso è di appena 100 mila serie. Il periodo di validità è di circa 1 mese. C'è poi da aggiungere che in questo caso specifico c'è un terzo fattore che unito agli altri due aggrava ancora di più la situazione, infatti, detta serie fu utilizzata solo a Roma e a Milano anche se la validità era a carattere nazionale. Come detto, a questo punto, è veramente difficile avere dei valori effettivamente passati per posta e di conseguenza quest'ultimi hanno un valore notevole. Va, infine, precisato che il 5 lire del Manzoni era un alto valore, notevole per il tempo, un francobollo da utilizzare per spedizioni particolari e non dimentichiamoci che solo molti anni dopo comparve la canzone se potessi avere "mille lire al mese".

Ciao a tutti.



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. 02/86464631 – 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 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

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 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

SARDEGNA

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