

MENSILE DIRFIRST
Settore di ruolo delle Alte Professionalità di FIRST

I *Incontri* idee&fatti

63

novembre/dicembre 2018
anno VIII



IN REGALO, LA SPERANZA



MIFID II

NOTIZIARIO DI AGGIORNAMENTO SULLA DIRETTIVA 2014/65/UE

IN COLLABORAZIONE CON AICOM – ASSOCIAZIONE ITALIANA COMPLIANCE

LA NUOVA PUBBLICAZIONE



per riceverlo direttamente a ogni uscita scrivi a
comunicazione@firstcisl.it

nome, cognome, azienda di appartenenza, indirizzo di posta elettronica preferibilmente privato

I *nccontri*
idee&fatti

Anno VIII - numero 63 - novembre/dicembre 2018

Editore: DirCredito

Direttore responsabile: Cristina Attuati

Comitato di direzione: Maurizio Arena, Silvana Paganessi,
Cristina Attuati

Hanno collaborato a questo numero

Maurizio Arena, Cristina Attuati, Antonella Bergamasco,
Andrea Biasiol, Massimo Borra, Silvio Brocchieri, Tamara De Santis,
Riccardo Ferracino, Paola Ferrara, Luca Giannetta, Livio Iacovella,
Elio Laganà, Nicola Lauletta, Claudio Minolfi, Giampaolo Pierno,
Giuseppe Rocco, Mauro Rufini, Dante Sbarbati, Claudia Spoletini.

Progetto grafico: Claudia Spoletini

Stampa: Pixellando - Roma

Redazione: Via Principe Amedeo 23 - 00185 Roma

Periodico telematico: Reg. Trib. Roma n. 118/2014

Periodico cartaceo: Reg. Trib. Roma n. 441/2005

Iscrizione al ROC n. 13755

pubblicato il 19 dicembre 2018

SOMMARIO

IL PUNTO	
Incontro Governo-Sindacato	4
L'EDITORIALE	
In regalo, la speranza	5
INTERNAZIONALE	
Brevi dal mondo	6
L'Italia incontra il mondo	28
SOCIETÀ	
Tante idee, ma confuse	7
Fluida spiegazione di un tabù	22
Lo sport, banco di prova per il lavoro	23
Violenza, una mostruosità antica e risaputa	25
Cinquantenni	27
SINDACATO	
Accade in azienda	8
POLITICA	
Europa: il destino in un nome	9
PREVIDENZA COMPLEMENTARE	
Fondi pensione e welfare aziendale	10
GALASSIA BANKITALIA	
La Commissione di vigilanza sui fondi pensione	12
Il TUF spegne 20 candeline	13
WELFARE	
Benessere organizzativo e personale	14
LEGALE	
Osservatorio sulla giustizia	16
Il filo d'Arianna	19
Combattere il mobbing	20
L'angolo delle sentenze	24
FINANZA	
I CIR, conti individuali di risparmio	17
Il D-Day della consulenza finanziaria in Italia	18
PENSIONI	
Sostenibilità del sistema pensioni	26
CURIOS@NDO	
Clima, una questione di vita o di morte	29
Spray al peperoncino	30
Google per noi, noi e Google	31





SINDACATO

INCONTRO GOVERNO-SINDACATO SI SPERA IN UN CONFRONTO CONTINUO E IN UNA INTERLOCUZIONE COSTANTE

Lo scorso 10 dicembre, il Presidente del Consiglio, Giuseppe Conte, ha incontrato a Palazzo Chigi Cgil, Cisl, Uil, Ugl, Confsal e Cisl.

"Speriamo che possa esserci una continuità nel confronto ed una interlocuzione costante con il Governo su crescita e lavoro, infrastrutture, fisco, riforma della Pa, contratti, formazione, scuola. Abbiamo bisogno di patti forti – ha commentato Annamaria Furlan, Segretaria generale Cisl – che puntino a rafforzare la crescita ed il benessere dei cittadini".

"La nostra piattaforma è frutto di un confronto con la nostra base associativa – prosegue Furlan – attraverso migliaia di assemblee nei luoghi di lavoro in rappresentanza di 13 milioni di persone iscritte al sindacato. Siamo preoccupati per la bassa crescita e per gli indicatori economici che dimostrano un rallentamento della ripresa della produzione industriale e dell'occupazione. Rischiamo di tornare indietro. Per noi la priorità è come far ripartire il trend economico".

Il tema delle infrastrutture "è nodale – continua Furlan – ci sono 27 miliardi di risorse disponibili e decine di opere pubbliche bloccate in attesa dell'analisi costi benefici che tarda ad arrivare. Il rischio è avere migliaia di lavoratori che si ritroveranno disoccupati se non sblocciamo la Tav, il terzo valico, la pedemontana, o il tunnel del Brennero".

"Ci aspettiamo poi un confronto sul fisco – conclude Furlan – per rafforzare i salari e le pensioni. La flat tax deve pensare anche a tagliare le tasse al lavoro dipendente per stimolare i consumi. Quota 100 piace molto ai lavoratori come possibilità in più, ma è ovvio che è una riposta parziale perché bisogna costruire una pensione di garanzia per i giovani e attivare un segnale chiaro alle donne, riconoscendo un anno di contributi per ogni figlio. La maternità è un bene comune per il Paese".

a cura della Redazione

IN REGALO, LA SPERANZA

di Maurizio Arena

Cosa ci riserverà come Paese, come cittadini, come lavoratori questo Natale? L'atmosfera non sembra particolarmente entusiasmante e, nonostante la fatidica data si avvicini, si fa ancora fatica a cogliere quell'atmosfera di pace, condivisione e serenità che la ricorrenza, almeno nel pensiero cristiano, dovrebbe portare con sé.

Ovunque ci giriamo – e questo è una sorta di ossimoro – non troviamo dubbi, almeno nelle manifestazioni esteriori di chi ci governa, ma certezze granitiche che, tuttavia, invece di rinfrancarci non fanno altro che acuire le nostre paure o, peggio ancora, rafforzare il nostro disincanto di fronte a un Paese che, insieme a molti altri, è preda di una crisi e di una decadenza profonde, in parte colpevolmente auto-prodotte.

Le persone che incontriamo sono nella migliore delle situazioni arrabbiate e nella peggiore apatiche. Nemiche sul fronte di idee spesso inconciliabili perché più frutto della pancia che della testa, ma unite dallo stesso senso di insoddisfazione.

È sicuramente scontento, infatti, chi sta male, chi è stato spinto ai margini dalla globalizzazione che ha creato disuguaglianza, ma è altrettanto deluso chi se la passa meglio, perché tutti vorrebbero qualcosa in più e in molti casi non sanno nemmeno cosa. Tuttavia, lo ricorda molto bene Fabrizio de André in una sua meravigliosa canzone dal titolo via del Campo, raccontando di una ragazzina che si prostituisce per necessità: dal letame può nascere un fiore. Parole forti? No, parole di speranza che anche se non ci fanno intravedere il modo di uscire da questa situazione, ci invitano a cercarlo. E se si guarda attentamente, scevri da retorica e pregiudizi, si può immaginare che la luce in fondo al tunnel ci sia, rappresentata da quelle migliaia di persone comuni che, senza alcuna bandiera di partito, sono scese in piazza civilmente per rappresentare le loro ragioni, ma-

gari opposte. La novità è che lo hanno fatto pacificamente, argomentando senza lasciarsi strumentalizzare da chi, in questo caso la politica, quello che pensa il popolo lo usa solo a proprio consumo, vale a dire per conquistare quel consenso che le garantisce la sopravvivenza. Confrontarsi civilmente è sempre positivo, lo sa bene il sindacato che nel tempo ha sempre cercato di interpretare il cambiamento in modo costruttivo, senza respingerlo aprioristicamente, ma senza cavalcarlo demagogicamente.

Dopo questa riflessione diventa più facile scorgere un altro, seppur flebile, spiraglio nelle parole di uno dei nostri due Vice Premier, Matteo Salvini, che pochi giorni fa, nel corso di un'intervista concessa a margine di un incontro con alcune associazioni di imprese, sembra aver ammesso, più che riscoperto, l'importanza del confronto con

i corpi intermedi, tra cui siede a pieno diritto il sindacato che in questo Paese rappresenta milioni di lavoratori. Una buona notizia, che speriamo non rimanga confinata nel cielo delle idee, ma si traduca in fatti concreti.

Molto probabilmente se al sentimento e alla ragione degli opposti si fosse anteposto il proverbiale buon senso, oggi tanto sostenuto dal Ministro degli interni, anche il decreto dignità che, sembra non produrre, al momento, i risultati occupazionali attesi, avrebbe potuto diventare campo di confronto vero con chi, come il sindacato, di lavoro e di lavoratori se ne occupa quotidianamente con competenza e professionalità. Battendosi con responsabilità e determinazione, per fare in modo di evitare che il lavoro e la dignità di chi lo svolge diventino un'antinomia.

Buone feste a tutti!

“

Confrontarsi civilmente è sempre

positivo, lo sa bene il sindacato

che nel tempo ha sempre cercato

di interpretare il cambiamento

in modo costruttivo...

”

5

BREVI DAL MONDO

Notizie, fatti e curiosità oltre i confini

ALGERIA

PELLEGRINAGGIO ALLA FIERA DEL LIBRO

Centinaia di migliaia di persone sono arrivate ad Algeri da tutto il Paese: studenti, famiglie con bambini, moltissime ragazze, partiti da posti lontanissimi per portare a casa un prezioso tesoro di carta, che duri un anno intero. Fuori Algeri infatti le librerie sono pochissime, nei piccoli centri proprio non esistono e non c'è la possibilità di comprare libri su Amazon. Su mille editori e istituti di cultura presenti al Salone, 276 sono algerini, tutti gli altri sono stranieri. Così tra gli stand si mescolano tutte le anime dell'Algeria, quella islamista con l'anima laica, la lingua araba si intreccia con quella francese e con l'inglese, quasi a testimoniare l'intersezione tra la cultura e la politica estera del Paese. I visitatori girano tra gli stand, stanno in fila per ore per scambiare due parole o farsi un selfie con gli autori, si caricano di libri considerati – nella cultura algerina – di per sé oggetti di valore. Il Salone del libro è un evento di rilevanza e interesse nazionale; ai 12 giorni di fiera hanno presenziato due milioni e duecentomila visitatori, mezzo milione in più dello scorso anno.

MADAGASCAR

COME SALVARE L'OCEANO

Il cambiamento climatico e lo sfruttamento eccessivo delle risorse marine mettono a rischio la sopravvivenza dei pescatori malgasci. Per questo le associazioni ambientaliste e la popolazione locale hanno creato delle aree protette dove la pesca viene interrotta per alcuni mesi. Un'iniziativa che potrebbe diventare un modello per altri paesi: l'utilizzo delle riserve ittiche oltre i limiti della sostenibilità è infatti un problema che riguarda tutto il pianeta.

ETIOPIA

L'ECCEZIONE È ABIY AHMED

Il nuovo primo ministro etiopico, in carica da 6 mesi, proponendo una diversa, e più coinvolgente, visione del futuro, ha riformato l'agenzia dei servizi segreti, ha fatto decadere il controverso stato d'emergenza, ha fatto tornare in patria i dirigenti dell'opposizione, ha liberato migliaia di prigionieri politici e ha messo fine a una guerra pluridecennale con l'Eritrea. Ma è solo l'inizio. Il futuro dell'Etiopia, un paese di 107 milioni di abitanti, dipende dal successo o dal fallimento del suo ambizioso programma di riforme. Se

manterrà le sue promesse di creare un paese

democratico, rappresentativo e rispettoso dello stato di diritto, avrà creato un modello contemporaneo per la gestione delle transizioni da un sistema monopartitico a un governo del popolo, dimostrando che simili cambiamenti sono possibili.

TURCHIA

POSTI LIBERI

La generazione di Gezi park, quella dei professionisti giovani e laici, sta lasciando o vorrebbe lasciare il Paese per sempre. Alcuni hanno confessato che la Turchia non è più un paese dove vivere liberamente e crescere i propri figli. Si creeranno posti liberi che potranno colmare i giovani abitanti della Striscia di Gaza. Istanbul e altre città turche sono piene di palestinesi, e molti vengono da Gaza. Studiano, aprono negozi, comprano case, vorrebbero prendere la cittadinanza turca. Le università private sono diventate uno strumento per ottenere un visto prolungato. Ma lasciare Gaza costa: bisogna corrompere, pagare per la richiesta di visto al consolato turco e le tasse universitarie sono alte.

YEMEN

LA CATASTROFE SILENZIOSA

Tre milioni di profughi interni e 22 milioni di persone che hanno urgente bisogno di assistenza umanitaria: a quattro anni dal suo inizio, la guerra in Yemen, a lungo dimenticata, continua a lasciare segni devastanti. Si tratta di una delle peggiori crisi umanitarie in corso al mondo, per questo qui è operativo il più grande intervento di Medici senza frontiere (Msf) in una zona di conflitto. Il Paese, sull'orlo della carestia, è stato anche colpito da un'epidemia di colera aggravata dalla difficoltà di accedere a fonti di acqua potabile e a cure mediche a causa dei bombardamenti e del costo elevato dei trasporti.



a cura della Redazione

TANTE IDEE, MA CONFUSE

Cattivisti e buonisti si contendono soluzioni sull'andamento del Paese

Non era necessario aspettare che uscisse l'ultimo rapporto CENSIS per accorgersi che "gli italiani sono spaventati e incattiviti in un Paese che non cresce più". Bastava semplicemente camminare per strada, prendere un mezzo pubblico affollato, o guardare le facce di chi aspetta il verde ai semafori. Ovunque si guardi è palese l'insoddisfazione motivata o immotivata, quel sentimento che sembra senza sbocco e che ha fatto, si fa per dire, il miracolo di unire gli opposti: lo scontento.

Oggi, la cosa più sconveniente per la buona tenuta delle relazioni sociali non è tanto quella di insultare l'interlocutore. In un mondo liquido, che quindi tende per sua natura a sfuggire dai dettami della buona educazione, le parole vanno e vengono... purtroppo senza lasciare traccia. È invece considerato imperdonabile chiedere, a chi ci sta di fronte, se è contento e diventa oltraggio se, in caso di risposta negativa, gli si chiede che cosa si potrebbe fare, o dove il Paese dovrebbe andare, per avere dei cittadini più felici.

Le idee sono molte ma confuse. Qualcuno ipotizza che staremmo meglio fuori dall'Europa che ci soffoca, tenendoci però l'euro che ci garantisce; qualcun altro vorrebbe cacciar fuori tutti gli stranieri che ci rubano il lavoro, senza ricordarsi che molto spesso gli stranieri impiegati dai nostri connazionali svolgono mansioni mal pagate che gli Italiani non farebbero nemmeno sotto la minaccia delle armi. Qualcuno addirittura si spinge oltre, immaginando una società di uguali che, a detta loro, non può nascere attraverso una più equa e regolamentata distribuzione delle risorse, ma solo attraverso il definitivo depauperamento di un ceto medio che forse è stata la vittima eccellente della crisi recentemente attraversata. Coloro che abbiamo descritto appartengono alla categoria dei cattivisti, di chi fa dell'invidia sociale e della dem-

lizione di quel poco che ancora funziona un vero e proprio paradigma. Ma costoro si trovano in buona compagnia; sono infatti molto nutrite anche le schiere di confusi, per usare un eufemismo, dei cosiddetti buonisti. Coloro cioè che fanno finta di non vedere cosa sta succedendo o, ahimè, non sono capaci di capire che nulla sarà come prima. Costoro semplicemente aspettano che l'orologio della storia torni indietro, un fenomeno scientificamente irrealizzabile. Per i buonisti, scandalizzati non per convinzione ma per definizione, tutto va abbastanza bene, basta pensare positivo, basta convincersi che il vento che sta scuotendo l'Europa, anche quella che fino a qualche settimana fa ci dava lezioni di bon ton, è un fenomeno ciclico che prima o poi si placherà, lasciando tutto come prima. Quanti errori, quante sottovalutazioni, quanta ipocrisia nel non voler prendere atto che volenti o nolenti siamo davanti a una svolta. Il momento non è né quello dei rimpianti né quello delle recriminazioni. È il momento della riflessione, accompagnata dall'azione in-

telligente e coraggiosa. Intelligente perché il cattivismo non va derubricato a rigurgito passeggero, non va demonizzato come deriva xenofoba, va capito, contestualizzato, risolto, gettando le basi per un mondo più giusto, non solo a parole ma anche nei fatti. Coraggiosa perché il buonismo non può cadere nella stupidità. Le cose sono buone non per definizione, ma se la gente, almeno nella sua maggioranza, le percepisce come tali. E quando per ragioni indipendenti dalla volontà dei singoli - vedasi crisi economiche e scenari internazionali turbolenti - non appaiono ai cittadini più così buone non serve a nulla disfarsene, ma è necessaria la presenza di uno stato forte credibile e democratico che, con gesti concreti e redistributivi, garantisca la coesione dei propri cittadini anche nei momenti di difficoltà.

Oggi, la vera sfida delle democrazie è quella di superare, con soluzioni credibili, le retoriche dei cattivismi e dei buonismi.

Cristina Attuati



ACCADE IN AZIENDA

Stralcio del mensile In Action, sintesi sui contenuti oggetto di trattativa nelle principali banche italiane, nel credito cooperativo, nella riscossione e nelle assicurazioni in merito a vertenze in atto e contrattazione, sia a livello di gruppo che aziendale, sia a livello nazionale

Gruppo Intesa Sanpaolo

Sottoscritto un verbale di accordo per la cessione del pacchetto azionario Sec da Intesa Sanpaolo ad Accenture, che conferma la piena continuità dell'applicazione del Ccnl e del Contratto di Il livello di Gruppo, nonché del mandato di rappresentanza conferito da Sec ad Abi. Nel corso della trattativa sono state normate altre materie, quali: previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, condizioni agevolate per i dipendenti e il Leicop/Welcome Bonus. Firmato un accordo per l'applicazione del contratto complementare del credito per il personale – anche di futura assunzione – di ISP Forvalue, che effettua attività di natura non finanziaria. L'intesa disciplina anche eventuali passaggi, con cessione individuale di contratto, tra le società del Gruppo e ISP Forvalue.

Gruppo UniCredit

Forte l'adesione dei lavoratori allo sciopero proclamato per l'intera giornata di venerdì 30 novembre a Gorizia e provincia e per lunedì 3 dicembre a Trieste e provincia.

In data 23 novembre, con la sottoscrizione del Verbale di Riunione applicativo dell'Accordo 22/4/2012, si è concluso positivamente il percorso di rientro in UniCredit, con decorrenza 1/1/2019, di ES-SSC. Il passaggio dei lavoratori avverrà senza soluzione di continuità "attraverso una cessione individuale di contratto ex art. 1406 cc".

In un volantino datato 26 novembre, i sindacati di settore sottolineano: "visto che l'azienda non ha di fatto riscontrato le nostre richieste di anticipare le assunzioni previste per il 2019 né di prorogare gli 80 lavoratori stagionali che, al contrario, cesseranno il servizio entro dicembre" hanno "deciso unitariamente di intraprendere una mobilitazione nazionale con l'invio della richiesta di tentativo di conciliazione in ABI".

ASSICURAZIONI

Alleanza (Gruppo Generali)

Le Assemblee dei lavoratori hanno approvato l'ipotesi di Accordo del CCNAL, sottoscritto lo scorso 23 ottobre, con il 98% dei voti favorevoli.

Gruppo AXA Italia

Raggiunto l'accordo sulle "polizze del Fondo Pensione Dipendenti Gruppo AXA" che prevede, tra le altre: un'unica polizza, a far data dal 1/1/2019, atta a ricevere i contributi degli aderenti del Fondo Pensione Dipendenti Gruppo AXA e del Fondo Internazionale dei Dipendenti e dei Dirigenti di AXA MPS; il "congelamento", con i montanti al 31/12/2018 alle attuali condizioni (tasso tecnico 4%), delle polizze per le quali l'azienda ha manifestato l'intenzione di disdetta. "Agli aderenti delle suddette polizze di età anagrafica pari o superiore a 45 anni e dipendenti dalle compagnie del Gruppo AXA Italia e da Axa Corporate Solutions o collocati nel Fondo di Solidarietà, sarà riconosciuto il 1 gennaio 2019 un versamento una tantum in conto welfare di euro 300 per l'area professionale B e di euro 400 per l'area professionale A del CCNL".

BCC

Proseguono gli incontri per il rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro. "Le OO.SS. hanno fortemente ribadito alla Delegazione negoziale di Federkasse che i tempi per sottoscri-

vere un'intesa di rinnovo di un contratto di 'transizione' non possono essere affidate alle 'calende greche' e che è ormai indifferibile affrontare e concludere questa lunga e pluriennale vicenda del rinnovo dei patti di lavoro. ... Questo però non deve andare a discapito dei giusti e imprescindibili riconoscimenti economici, che da troppo tempo sono negati a tutta la categoria".

Federazione Toscana

Raggiunta l'intesa sul Premio di Risultato 2018 da liquidarsi con le competenze di dicembre. L'accordo prevede la possibilità di scegliere tra le opzioni "Cash", "Welfare" e "Mista". Inoltre, il punto 8 dell'articolato definisce che "in caso di opzione per la fruizione delle ... "prestazioni welfare" in sostituzione, in tutto o in parte, del PDR, l'Azienda incrementerà, nella misura percentuale del 18%, l'importo destinato al dipendente a tali prestazioni, nel rispetto dei limiti di cui alla legislazione vigente".

Federazione Campania

Sottoscritto l'accordo per la definizione e la liquidazione, con le competenze del mese di dicembre, del Premio di Risultato 2018. L'intesa prevede la possibilità per i lavoratori di scegliere tra le opzioni "Cash" e "Welfare", in questo ultimo caso "... l'importo da erogare individualmente a titolo di PDR in forza del presente accordo è aumentato di un importo pari al 20% ...".

S. B.



EUROPA: IL DESTINO IN UN NOME

Si riapre la stagione delle critiche all'Unione Europea, al bivio fra crescita e declino

Il termine "Europa" deriva dal greco antico *eurus*, "ampio", e *opt*, che significa "occhio, viso", da qui *Eurōpē*, "largo sguardo", "ampio d'aspetto".

Europa era figlia di Agenore, re di Tiro. Zeus, innamoratosi, decise di rapirla e si trasformò in uno splendido toro bianco. Mentre coglieva i fiori in riva al mare, Europa vide il toro, che le si avvicinò e si sdraiò ai suoi piedi. Vedendo che si lasciava accarezzare, Europa salì sulla groppa del toro che si gettò in mare e la condusse fino a Creta. Zeus si ritrasformò in dio e le rivelò il suo amore. Nacque così Minosse, che divenne re di Creta e diede vita alla civiltà cretese, culla della civiltà europea. Il nome Europa, da quel momento, indicò le terre poste a nord del Mar Mediterraneo.

Il richiamo a una cultura comune e all'ampiezza delle prospettive è quindi insito nel nome stesso del nostro continente, fondamento territoriale dell'istituzione economico-politica che oggi chiamiamo Unione Europea, la stessa che, dimentichi dei disastri perpetrati prima della sua nascita, è fatta bersaglio delle più aspre critiche da parte di certa politica e, ultimamente, dallo stesso Governo in carica.

In verità, a dispetto della comune base culturale, nell'Europa di oggi convivono orientamenti derivanti dalla lunga e intricata vicenda storica vissuta dal continente, crocevia di popolazioni provenienti dall'estremo nord, dalle pianure orientali, dal Mediterraneo, fusesi nell'impero romano e nelle sue successive derivazioni e riempite di principi e valori dal Cristianesimo, nelle sue varie manifestazioni. Proprio quell'immenso calderone di culture che è stato in grado di condurre e orientare lo sviluppo di quello che è oggi il complesso delle popolazioni del nostro Mondo. Sotto il nefasto influsso delle conseguenze del secondo conflitto mondiale, veniva alla luce, a partire dagli

anni cinquanta, progressivamente ampliandosi sino a comprendere oggi 28 Stati, l'entità sovranazionale che oggi chiamiamo Unione Europea.

Sin dall'inizio, l'intenzione degli Stati membri, è stata quella di prevenire i possibili conflitti attraverso la regolazione comune di aspetti di natura economica, visti come la causa più consistente delle guerre sino ad allora combattute. È per questo motivo che la connotazione essenzialmente economica delle competenze affidatele ne caratterizzava l'azione e ne influenza in maniera decisiva, ancor oggi, gli orientamenti. E proprio questo pare oggi essere il maggior punto critico che i suoi avversari le imputano.

Al contrario, c'è chi vorrebbe un'Europa maggiormente connotata politicamente, capace di condurre direttamente iniziative di riforma, omogeneizzazione e sviluppo.

Materie come il fisco, il bilancio, le politiche sociali, la protezione previdenziale e sanitaria, la politica estera, nelle quali oggi l'Europa gioca un ruolo di mero sostegno e orientamento, si potrebbero affidare direttamente alle determinazioni di organismi dell'Unione, sottraendoli alla volontà dei singoli Stati, si sostiene.

Anche in questo occorre tuttavia fare chiarezza. Le regole, la composizione degli organismi e la definizione delle linee strategiche dell'Unione sono fissate dal suo organo supremo, il Consiglio Europeo, formato dai rappresentanti esecutivi di vertice di ogni Stato membro. La volontà popolare, quella che dovrebbe, se maggioritaria, guidare in senso unitario le politiche degli Stati, è qui rappresentata solo in maniera troppe volte mediata.

Per realizzare davvero quel grande salto di qualità richiesto da molti, occorrerebbe che i capi di Stato e di Governo fossero davvero animati da forte spirito europeistico, tando da cedere

davvero parti più cospicue di sovranità nazionale all'Unione. Mentre si sono spesso visti assumere atteggiamenti da difensori di interessi ristretti che, di fatto, sino ad oggi hanno impedito all'Europa di assumere quella forza e credibilità internazionale che le sole radici storiche ed economiche non sembrano più in grado di assicurarle.

Ma il momento non pare essere dei più favorevoli. Movimenti a vario titolo populistici, mirano a speculare su timori e preoccupazioni per virare verso neo nazionalismi pericolosi oltre che anti-storici. Se la storia della principessa Europa è indissolubilmente legata alle comuni origini culturali, queste vanno perlomeno rinnovate e ampliate, prendendo atto dell'odierna realtà e dando giustificazione a quell'ampiezza di vedute che ne caratterizza il nome. Insomma, la via per la sopravvivenza dell'Europa passa indefettibilmente per l'ampliamento di suoi poteri e competenze. Le alternative in gioco paiono ormai essere solamente una forte crescita o l'inesorabile declino; nessuna via di mezzo è consentita.

Riccardo Ferracino
riccarx@libero.it



FONDI PENSIONE E WELFARE AZIENDALE

Interessanti ricerche e studi rilevano quali siano i servizi maggiormente apprezzati dai lavoratori e il livello di copertura ideale

Il rapporto "Mercato del lavoro e sviluppi salariali in Europa 2018" della Commissione europea sottolinea come, negli ultimi anni, strumenti quali premi di produzione e di risultato, salari integrativi "in natura", servizi di welfare aziendale e sistemi di partecipazione finanziaria hanno iniziato a giocare un ruolo chiave nella relazione tra dipendente e datore di lavoro.

Nel tentativo di evidenziare le tendenze in atto su questo fronte, Eurofound (organismo dell'Unione Europea) ha pubblicato nel 2016 una ricerca, condotta su tutti gli Stati membri, sui servizi "in natura" a completamento della retribuzione.

Emerge che l'utilizzo di sistemi di retribuzione supplementari varia notevolmente in base alle caratteristiche dell'azienda. Questi strumenti tendono a essere più diffusi nel settore privato

(con alcune eccezioni) e in alcuni settori produttivi, tra cui quello delle tecnologie, dell'informazione e delle comunicazioni, quello finanziario e quello assicurativo.

Anche le dimensioni aziendali sono un fattore influente. Le grandi aziende ricorrono più frequentemente all'utilizzo di questi sistemi rispetto alle piccole e medie imprese. Lo stesso vale per le società di capitale, le multinazionali e le realtà situate in regioni economicamente più avanzate.

Si profila poi una sensibile differenza di genere con i lavoratori che tendono a beneficiare di questi sistemi più delle lavoratrici.

Così come i dipendenti che si trovano nella fascia di età 40-49 rispetto ai lavoratori più giovani e quelli più anziani. I bonus, i salari in natura e le prestazioni di welfare aziendale tendono inol-



tre a essere più diffusi tra i manager; i dirigenti e i quadri rispetto ai lavoratori con una qualifica professionale più bassa.

Da un punto di vista geografico, di fronte a una media UE di utilizzo da parte del 60 per cento delle imprese, vi sono Paesi – come Repubblica Ceca, Estonia, Lituania, Slovacchia e Slovenia – in cui oltre l'80% delle aziende considerate utilizza una o più forme premianti; mentre in Paesi come Belgio, Croazia, Cipro, Ungheria, Italia, Portogallo e Spagna la percentuale di imprese è più bassa e va dal 47% al 53%. Concentrando l'attenzione sul nostro Paese, solo il 23% dei lavoratori dipendenti beneficia di regimi di pagamento variabile e solo il 13,4% delle aziende prevede un bonus per i propri collaboratori. Tali bonus sono solitamente legati al raggiungimento di obiettivi di produttività, efficienza e qualità (92% dei casi).

In via tendenziale va sottolineato però come il welfare aziendale appaia in graduale crescita, soprattutto quando risultante dalla contrattazione collettiva, che viene sempre più visto come una possibile soluzione per incrementare la produttività del lavoro, migliorare i livelli retributivi complessivi e migliorare le relazioni industriali. In maniera non casuale le ultime Leggi di Bilancio ne hanno incrementato il favor fiscale.

QUALI SONO I SERVIZI MAGGIORMENTE APPREZZATI DAI LAVORATORI

Attingendo a una interessante ricerca, condotta da Censis e Eudaimon, tra le prestazioni più attese prevalgono quelle afferenti all'area della salute e della sanità (53,8% dei lavoratori), seguite da quelle relative alla previdenza integrativa (33,3%), poi buoni pasto e mensa aziendale (31,5%), trasporto da casa al lavoro (ad esempio, abbonamento per i trasporti pubblici: 23,9%), convenzione per acquisti convenienti presso negozi e buoni acquisto (21,3%), asilo nido, campus, centri vacanze, rimborsi spese scolastiche per i figli (20,5%).

Particolare importanza riveste la possibilità di fare confluire il premio di produttività in una forma di previdenza

complementare, scelta che è fortemente incentivata sia dal punto di vista tributario che contributivo. Partendo dagli aspetti fiscali, in primo luogo si prevede che non aumenti il proprio reddito imponibile fiscalmente, anche se l'aderente abbia versato alla propria forma di previdenza complementare importi fino alla soglia di esenzione. È possibile cioè dedurre oltre il limite annuo dei 5.164,57 euro.

Al momento poi della fruizione della prestazione (rendita al 100 per cento o 50 per cento max capitale e 50 per cento comunque rendita), la quota derivante da tale contribuzione convertita da un originario premio di risultato detassabile non sarà poi imponibile fiscalmente.

Va ricordato come la ratio delle agevolazioni vada rinvenuta nella volontà del legislatore di contemperare l'esigenza di incentivare la produttività del lavoro e la tendenza all'innovazione con una soluzione che consente al lavoratore, incrementando la propria contribuzione, di colmare il gap tra reddito da lavoro e pensione obbligatoria, che si genererà al momento della quiescenza per effetto dell'adozione del metodo di calcolo contributivo.

QUAL È IL LIVELLO DI COPERTURA IDEALE

Interessante la recente elaborazione dell'Ordine degli Attuari che hanno stilato una vera e propria pagella di congruità. La sufficienza si raggiunge con una copertura tra il 50 e il 70 per cento dell'ultimo stipendio, ottenuta con la pensione base più eventuale assegno integrativo. Al di sotto ci sono l'insufficienza piena, quando la pensione non arriva complessivamente a superare il 30 per cento dell'ultima retribuzione, e la quasi sufficienza, quando la percentuale è compresa tra il 30 e il 50 per cento.

La pensione si può valutare "pienamente sufficiente" quando raggiunge una percentuale compresa tra il 70 e l'80 per cento della retribuzione. Al di sopra dell'80 per cento può essere decisamente definita ottima.

Dal punto di vista empirico, attingendo alla Relazione annuale della Covip, come nel 2017 il contributo medio dei

lavoratori dipendenti è risultato di 2.030 euro nei fondi negoziali; si è attestato a 2.430 e a 1.890 euro, rispettivamente, nei fondi aperti e nei PIP. Nei fondi preesistenti, caratterizzati da una platea più matura e con retribuzioni in media più elevate, il contributo pro capite è stato di 7.520 euro.

Per quel che riguarda i profili contributivi è intervenuto un recente approfondimento condotto da Fondazione Studi Consulenti del Lavoro-Mefop, che sottolinea in premessa come non vi siano previsioni normative specifiche. Procede poi a una ricostruzione normativa giungendo alla considerazione per cui il contributo ex premio di risultato versato a previdenza complementare è assoggettato alla contribuzione di solidarietà in misura pari al 10 per cento a carico del datore di lavoro, in quanto si tratta di somme che non entrano mai nella disponibilità del dipendente, ma transita direttamente dal datore di lavoro al fondo pensione.

Tornando al tema più ampio del welfare aziendale, va poi evidenziato come, analogamente a quanto fatto per la previdenza, gli attuari hanno dato i voti al livello di copertura dei fondi sanitari, completando quella che si potrebbe definire la pagella del welfare italiano.

Qui l'insufficienza corrisponde all'assenza totale di copertura sanitaria integrativa. Il voto "quasi sufficiente" viene attribuito alla semplice copertura di grandi interventi e di grandi eventi morbosi, ma solo per chi ancora lavora, più la copertura della non autosufficienza (LTC-Long Term Care) sia per i lavoratori attivi sia per i pensionati.

Per meritare la sufficienza occorre che le stesse coperture per grandi interventi e grandi eventi morbosi siano estese anche ai pensionati, come la LTC. Se a queste prestazioni si aggiunge la copertura dei ricoveri, il voto diventa "pienamente sufficiente".

Per ottenere il massimo, corrispondente all'ottimo in pagella, ci vogliono in più anche la copertura dell'alta diagnostica, delle visite specialistiche e delle analisi diagnostiche.

Giuseppe Rocco

LA COMMISSIONE DI VIGILANZA SUI FONDI PENSIONE

La Covip nasce all'indomani della riforma delle pensioni che ha sancito il passaggio dal sistema retributivo a quello contributivo

Nata a seguito del decreto legislativo n. 124, del 21 aprile 1993, la Commissione di vigilanza sui fondi pensione ha fatto il suo debutto come ente regolatore nel 1996.

I compiti della Covip si focalizzano sulla supervisione di quei fondi in cui confluiscono i risparmi dei lavoratori aderenti alla previdenza complementare; in sostanza la Commissione detta regole ed effettua controlli su tutti gli operatori che investono il Tfr; i versamenti aziendali e quelli volontari provenienti dai lavoratori dipendenti, per incrementare le loro pensioni future.

L'istituzione di questa autorità amministrativa indipendente nasce all'indomani della riforma delle pensioni varata da Amato, quella che ha sancito il passaggio dal sistema retributivo allora in vigore a quello contributivo.

Con tale sistema ci si è subito resi conto che i neopensionati avrebbero visto il loro reddito ridotto in maniera considerevole; di qui la necessità di prevedere forme integrative di reddito grazie al Tfr accantonato e alla contribuzione volontaria.

Sul modello di sistemi pensionistici di altri paesi, i fondi autorizzati alla raccolta e all'investimento in azioni, obbligazioni, valute vengono dunque sottoposti alla vigilanza di un'autorità, a tutela della stabilità del sistema e soprattutto dei risparmiatori, che aderendo al fondo riversano in questo gruzzolo parte del proprio reddito futuro.

Con il decreto legge n. 98 del 6 luglio 2011, la Covip si è vista assegnare anche competenze di supervisione degli enti previdenziali legati alle Casse professionali private e privatizzate, che agiscono di fatto come soggetti operanti nel settore della previdenza complementare. Il decreto legislativo n. 252 del 5 dicembre 2005 innova ulterio-



mente il settore della previdenza complementare, delineando nuovi compiti della Commissione di vigilanza sui fondi pensione in tema di verifica e controllo dei comportamenti dei gestori dei fondi pensionistici, che devono essere trasparenti e corretti.

I controlli vengono svolti sia attraverso ispezioni periodiche sia attraverso una vigilanza sulla totalità del sistema nel suo complesso.

Oltre ad avere poteri autorizzativi dei soggetti che operano nella gestione dei fondi e a svolgere su di essi i controlli di supervisione, Covip può farsi parte attiva avanzando proposte al legislatore, per migliorare e innovare il quadro normativo della previdenza complementare.

Per tutelare i risparmiatori il patrimonio della società di gestione del fondo è nettamente separato dal totale delle contribuzioni al fondo che l'operatore gestisce, in modo da proteggere quanto accantonato nel caso in cui le

società di gestione abbiano dei problemi di tipo patrimoniale; ciò purtroppo non è sufficiente a tutelare completamente il gruzzolo accantonato dai risparmiatori, dato che la legge non garantisce che il Tfr e i contributi volontari versati siano indenni da rischi di insolvenza del gestore del fondo.

Il settore sarà probabilmente oggetto di ulteriori riforme.

La prima riforma previdenziale in Italia ha modificato profondamente l'assetto dei fondi complementari che già esistevano in alcuni settori produttivi, come quello bancario, assicurativo, logistico, aeroportuale, della Rai; mentre non è ancora decollata una previdenza complementare per il settore del pubblico impiego. Questo forse perché, nonostante le varie proposte sul tavolo del legislatore, i fondi pensione operanti nel nostro paese sono di fatto considerati privati e l'adesione a essi rimane comunque volontaria.

Andrea Biasiol

IL TUF SPEGNE 20 CANDELINE

A celebrare la ricorrenza, un convegno organizzato dalle strutture di consulenza legale di Consob e Banca d'Italia

Il testo unico della finanza, familiarmente detto TUF, ha compiuto 20 anni e dimostra di essere ancora uno strumento importante e cruciale per la regolamentazione del settore finanziario italiano. A celebrare questo compleanno hanno pensato le strutture di consulenza legale di Consob e Banca d'Italia, con un convegno dal titolo "A 20 anni dal TUF (1998-2018): verso la disciplina della Capital Market Union?", tenutosi il 6 novembre scorso al Centro Carlo Azeglio Ciampi di via Nazionale a Roma.

L'incontro, di taglio prettamente giuridico, già nel titolo pone la questione più rilevante per il futuro assetto del TUF, ovvero la nuova normativa che porterà alla Capital Market Union, cioè l'Unione dei mercati dei capitali (UMC). Entro il 2019 infatti la Commissione Europea, guidata da Jean-Claude Juncker, si è proposta di attuare un ambizioso programma europeo per una migliore e più forte integrazione tra i mercati finanziari dei vari paesi. A regime, il programma di unione dei mercati dovrebbe garantire condizioni economiche e normative più simili nei vari paesi, favorendo gli investimenti transnazionali, nonché maggiore circolazione e pluralità delle fonti di finanziamento, il tutto a costi inferiori di quelli attuali.

Durante il convegno si è tracciato un

Lente d'ingrandimento sul TUF

Il testo unico che contiene le "disposizioni in materia di intermediazione finanziaria" fu subito ribattezzato legge Draghi, in quanto predisposto e sviluppato dall'allora Direttore Generale del Tesoro e ora Presidente della BCE, Mario Draghi. Il decreto legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 è anche conosciuto come TUF, un acronimo che sta per Testo Unico della Finanza. "Unico" in quanto tra gli obiettivi del legislatore vi era proprio quello di unificare le norme esistenti in un testo coerente e innovativo.

I principi chiave della nuova normativa rappresentarono una novità in termini di governance, di obblighi, ma anche di maggiore libertà di azione per le imprese finanziarie. Questo perché la stringente normativa nazionale di allora rischiava di causare uno svantaggio di competitività rispetto alle imprese di altri paesi europei, che si trovavano in un contesto normativo più favorevole. La scelta poi di lasciare gli aspetti più tecnici a regolamenti ministeriali, o addirittura all'autoregolamentazione dei mercati, fece del TUF uno strumento snello e innovativo, che si innestava in un ampio quadro di azione delle direttive europee in materia finanziaria. Per la prima volta in Italia trovarono disciplina organica anche i gruppi finanziari, con una previsione normativa rispetto alle società capogruppo e alla regolamentazione dei rapporti con le società controllate.

L'identificazione delle diverse autorità di vigilanza secondo i compiti previsti (sorveglianza su trasparenza e correttezza alla Consob e vigilanza su stabilità e controlli prudenziali alla Banca d'Italia) è uno dei pilastri, a volte oggetto di critiche, su cui si basa ancora oggi il TUF.

bilancio di questi 20 anni, delineando il futuro della normativa sulla finanza italiana ed europea, con gli interventi del Governatore della Banca d'Italia, della Presidente vicaria della Consob, di alcuni professori di diritto commerciale e diritto dell'economia delle Università

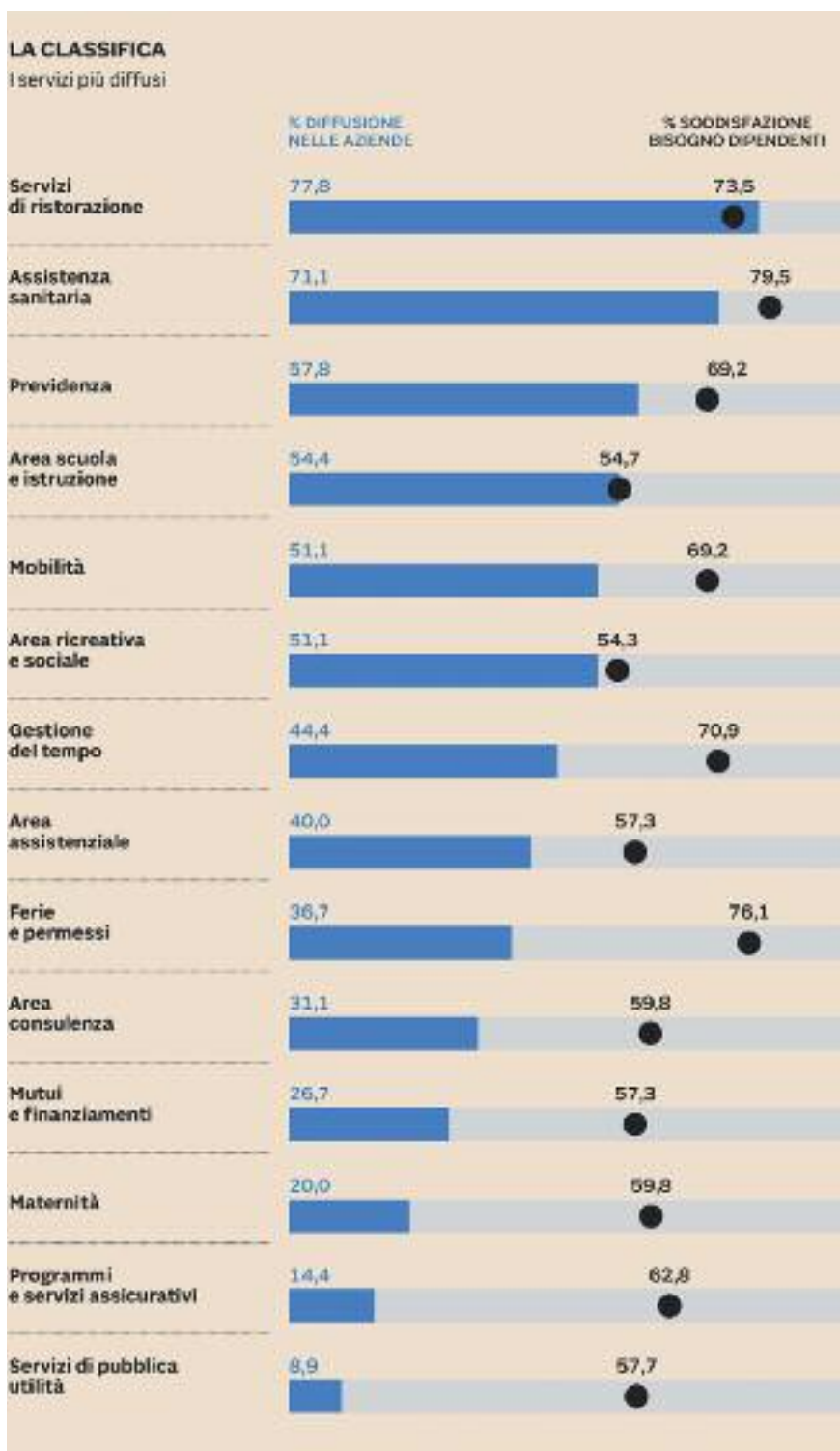
di Bologna, Genova, Roma (Sapienza e Tor Vergata), Oxford e della Cattolica di Milano, assieme a esponenti della magistratura e delle funzioni di consulenza legale di Bankitalia, Consob e Commissione Europea.

A. B.



BENESSERE ORGANIZZATIVO E PERSONALE

L'analisi condotta da OD&M evidenzia cosa pensano le aziende e quali sono i servizi che rispondono ai bisogni dei lavoratori



Fonte: Il Sole 24 Ore

Il welfare aziendale continua a far parlare di sé. Vuoi per l'importanza che via via ha acquisito nell'ambito della contrattazione di secondo livello, fino a sconfinare nel wellbeing, vuoi per il gradimento riscontrato tra i lavoratori con la soddisfazione di effettivi bisogni sempre più estesi alla dimensione familiare e al benessere individuale.

OD&M – una Società di consulenza specializzata nella gestione e valorizzazione delle Persone e nella progettazione di sistemi organizzativi, di sviluppo e comunicazione aziendale – ha recentemente pubblicato i risultati combinati del 5° Rapporto Welfare e il 2° Rapporto Wellbeing, un'analisi condotta sui due differenti panel costituiti da 161 aziende e 500 lavoratori, appartenenti a diverse tipologie di aziende, aree geografiche, dimensioni aziendali, settori, inquadramenti, generi e fasce di età.

Attraverso lo studio è stato possibile registrare cosa pensano le aziende, sia quelle che stanno valutando di implementare un piano di welfare aziendale, sia quelle che lo hanno già sperimentato e, al tempo stesso verificare quali siano i servizi meglio rispondenti ai bisogni dei lavoratori, tenendo nel giusto conto le varie casistiche di differenziazione. Valutare, infine, quanto il welfare impatti sull'impegno e la motivazione dei dipendenti nella stessa organizzazione aziendale.

I risultati emersi – ripresi da Il Sole 24 ore – hanno evidenziato che “Le grandi imprese risultano le più numerose ad avere un piano di welfare: sono infatti il 77,5 per cento.

Aumentano, però, le piccole imprese che stanno progettando l'implementazione del piano nel breve periodo (62,5%). Nell'approccio ai premi da parte dei lavoratori, il denaro appare

ancora l'opzione dominante, ma il welfare che entra nel premio di risultato, potenziale borsellino attraverso cui i lavoratori possono scegliere di "acquistare" beni e servizi su una piattaforma aziendale digitale, è ormai una realtà in un'azienda su due".

Ristorazione, assistenza sanitaria, previdenza integrativa e area ricreativa/sociale- scuola/istruzione sono i quattro servizi più offerti, a tutti i dipendenti nell'80 per cento delle aziende, differenziando i servizi offerti in poco più del 50 per cento o addirittura distinguendo per i gruppi di destinatari in una percentuale minore.

Tuttavia, il servizio più gradito risulta essere l'assistenza sanitaria (80%), seguito da ferie e permessi, ristorazione, tempo di vita – in aumento rispetto al passato – e, ancora, previdenza e servizi di mobilità, prodotti assicurativi e piani di maternità.

Una larghissima maggioranza tra i lavoratori coinvolti nell'indagine (84%) hanno espresso grande soddisfazione



in generale per i piani di welfare loro offerti.

L'articolo del Sole 24 ore ha sottolineato poi come "Dietro la scelta di implementare i piani di welfare c'è molto spesso il miglioramento del wellbeing delle persone e del benessere organizzativo: accade in un'azienda su 3

(35,6%)", in quanto accrescere il livello motivazionale all'interno dell'organizzazione influisce positivamente sulla produttività ma anche l'approccio dei lavoratori ai cambiamenti organizzativi messi in atto dalle aziende in funzione di un accrescimento della competitività.

Silvio Brocchieri

Il Rapporto Welfare di OD&M

Il rapporto è stato elaborato da OD&M, una Società di consulenza specializzata nella gestione e valorizzazione delle Persone e nella progettazione di sistemi organizzativi, di sviluppo e comunicazione aziendale, che lavora in partnership con le Aziende perseguendo l'obiettivo di contribuire alla creazione di un sistema di gestione delle Persone sostenibile. La filosofia aziendale si fonda sulla generazione di conoscenza, sulla sua applicazione a progetti concreti in ottica di innovazione e sulla divulgazione dei best cases e delle best practices attraverso strumenti editoriali (Rapporti e Guide operative).

OD&M fa parte di Gi Group, la prima multinazionale italiana del lavoro, nonché una delle principali realtà, a livello mondiale, nei servizi dedicati allo sviluppo del mercato del lavoro.

Il Rapporto si articola su sei capitoli.

- Obiettivi e finalità di un piano Welfare: affronta la diffusione dei piani di Welfare con un focus sulle variabili aziendali risultate maggiormente distintive e le finalità per le quali le aziende stanno pensando di implementare – o hanno già implementato - un piano in azienda.
- Analisi: dettaglia le fasi relative all'analisi di fattibilità di un piano di Welfare aziendale, con un focus sulle novità apportate dalla Legge di Stabilità e un'analisi sulla conversione del Premio di Risultato in Welfare.
- Progettazione: approfondimento sugli strumenti utilizzati per la scelta dei servizi e le variabili che sono state prese in considerazione, con un focus sull'importanza di coinvolgere direttamente i dipendenti per identificare i servizi welfare, il livello di wellbeing delle persone e quanto questo incida sul wellbeing dell'organizzazione.
- Implementazione e Comunicazione: presentazione di un focus sull'importanza di una comunicazione efficace dei piani di Welfare, che migliora la soddisfazione dei dipendenti sul piano stesso.
- Monitoraggio: rilevazione della soddisfazione nei confronti del piano e verifica dell'utilizzo dei servizi.
- Best practice: sintesi delle variabili che incidono maggiormente sul livello di soddisfazione del piano di welfare e conseguente evidenziazione dell'importanza di verificare quanto i piani di welfare possono impattare sul wellbeing delle persone.

OSSERVATORIO SULLA GIUSTIZIA

a cura di Claudio Minolfi

■ **Corte di Cassazione - Sezione Lavoro**
Ordinanza n. 23878 del 2 ottobre 2018

ILLEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DEL LAVORATORE CHE HA ESPLETATO PRATICHE SECONDO PROCEDURE DI VENDITA IRREGOLARI SOTTO LA SPINTA DELL'AMBIENTE AZIENDALE E DEI SUPERIORI

La Corte d'Appello di Milano, con Sentenza del 2016, confermava, in secondo grado, l'illegittimità del licenziamento per giusta causa di un lavoratore addetto alle vendite, cui era stato contestato di non aver seguito le disposizioni aziendali nella conclusione dei contratti.

Era stato, infatti, accertato dalla Corte Territoriale che i fatti contestati al dipendente, circa la violazione delle previste procedure di commercializzazione dei prodotti, rientravano nell'ambito di una prassi generalizzata, sostenuta e sollecitata dai vertici aziendali per non perdere l'occasione di concludere un maggior numero d'affari. Ammessa dal lavoratore la partecipazione all'attività contestatagli, in considerazione della prassi vigente in azienda, del particolare svolgimento dei fatti, nonché della correttezza professionale sempre dimostrata dal dipendente, ai giudici non è apparsa proporzionata la sanzione espulsiva comminata a colui che rappresentava l'anello più debole della catena gerarchica.

La decisione presa dalla Corte di Merito che, nel valutare se la lesione dell'elemento fiduciario potesse integrare l'invocata "giusta causa" di licenziamento per l'impossibilità di proseguire il rapporto di lavoro, ha evidenziato la carenza di proporzionalità tra i fatti e la sanzione inflitta, è apparsa quindi, per la Suprema Corte, inconfutabile. Nell'accertato contesto, fondato sulla diffusione di pratiche irregolari stante la pressione gerarchica di ben consapevoli superiori, ha puntualizzato la Corte di Cassazione, è difficilmente configurabile la lesione dell'elemento fiduciario e del grave inadempimento del dipendente che, suo malgrado, ha inteso attenersi alla direttive, ritenendo impossibile per lui rifiutare di adeguarvisi.

■ **Corte di Cassazione - Sezione Lavoro**
Ordinanza n. 23602 del 28 settembre 2018

ILLEGITTIMO IL PROVVEDIMENTO ESPULSIVO DEL LAVORATORE CHE HA TENUTO GRAVI COMPORAMENTI IN AMBIENTI EXTRA-LAVORATIVI SE NON DIMOSTRATO DAL DATORE DI LAVORO IL DANNO SUBITO

Con il provvedimento in esame, la Suprema Corte ha cassato una Sentenza che dichiarava legittimo il licenziamento di un lavoratore reo di gravi comportamenti, quali maltrattamenti in famiglia ed estorsione, rilevando il mancato accertamento da parte del datore di lavoro circa l'effettiva sussistenza di danni rivenienti per l'azienda da tali circostanze.

La Corte d'Appello di L'Aquila, in parziale riforma delle decisioni di primo grado, anche ai sensi di quanto previsto dal vigente Contratto Collettivo, aveva dichiarato la legittimità del provvedimento espulsivo del dipendente cui erano stati contestati i sopra descritti reati, che sia pure commessi in ambienti extra-lavorativi, per la loro oggettiva gravità e odiosità, avevano arrecato particolare nocivo discredito all'azienda.

Di diverso avviso, come visto, è la Corte di Cassazione che ha confermato un consolidato orientamento ed ha puntualizzato la necessità di accertare la reale esistenza di un grave danno, morale e materiale, per l'azienda, tale da integrare il presupposto del licenziamento e risultare elemento ostativo al ripristino del rapporto di lavoro. Nel caso in specie, invece, non risulterebbe alcun accertamento in ordine all'esistenza del danno procurato all'azienda, né tanto meno ancorata tale affermazione a concreti elementi che ne dimostrino la consistenza.

“ *Nell'accertato contesto, fondato sulla diffusione di pratiche irregolari stante la pressione gerarchica di ben consapevoli superiori... è difficilmente configurabile la lesione dell'elemento fiduciario...* ”

“ *La Corte di Cassazione... ha puntualizzato la necessità di accertare la reale esistenza di un grave danno, morale e materiale, per l'azienda, tale da integrare il presupposto del licenziamento...* ”

I CIR, CONTI INDIVIDUALI DI RISPARMIO

Una nuova forma di investimento “autarchica” che convoglia verso gli investitori privati il debito pubblico italiano

I Cir rappresentano una nuova forma di investimento di iniziativa governativa studiata, per convogliare flussi finanziari dei risparmiatori italiani verso l'acquisto di nuove emissioni di titoli governativi dal 2019; con l'obiettivo di utilizzare tali risorse in investimenti legati a infrastrutture e rendere così più competitivo il Paese, ottenendo di essere meno dipendenti dagli investitori esteri (detentori di circa il 30% del debito pubblico domestico).

L'iniziativa prevede di avere alcune agevolazioni fiscali, in cambio del mantenimento dell'investimento nei titoli sino alla loro naturale scadenza e, comunque, per un periodo non inferiore a 18 mesi.

È stato fissato un tetto massimo investibile pari a 3 mila euro per ogni anno e di 90 mila totali.

Le agevolazioni previste sono: una deduzione pari al 23% sul massimo (per anno) di 3 mila euro, nessuna imposizione fiscale in conto capitale e reddituale, esenzione da imposta di donazione e successione, impignorabilità e inesquestrabilità delle somme investite, possibilità di ottenere un finanziamento (a fronte di pegno sugli stessi titoli) fino al 50% dell'importo investito.

È un'iniziativa apprezzabile, tale comunque da orientarsi verso una sorta di “autarchia del debito domestico”, convogliando verso gli investitori privati il debito pubblico italiano (in Giappone solo il 5% del debito è in mano a investitori stranieri).

Non mancano però alcuni aspetti critici. In primo luogo, è difficile pensare che i flussi finanziari destinati a questa iniziativa possano costituire quantitativamente un volano per contrastare la massa dei titoli in mano agli investitori

esteri. Nelle aspettative governative si fissa un target di almeno 15 miliardi di euro annui (nell'ipotesi di almeno 5 milioni di adesioni con tetto massimo di 3 mila euro) mentre il debito pubblico posseduto dagli investitori esteri è pari a circa 700 miliardi.

Pur interessante nelle intenzioni e praticabile, difficilmente i Cir potrebbero ridurre in maniera significativa, nel breve-medio termine, la quota di Btp detenuta dagli investitori esteri. In secondo luogo, iniziative simili, ad esempio, i Pir che sono nati per scopi differenti, devono il loro successo alla forte risonanza che ha riguardato, nell'offerta distributiva, molti competitor del risparmio gestito, in virtù degli interessanti incentivi commissionali riconosciuti.

I Cir, in considerazione della particolarità del prodotto, su quale offerta commerciale potrebbero contare?

Sicuramente la possibilità di obbligare

alcuni intermediari a diventare parte attiva nella promozione dell'offerta.

In terzo luogo, gli incentivi. Interessanti quelli legati all'impignorabilità e inesquestrabilità nonché quelli legati alla deduzione fiscale, meno quelli sull'imposizione fiscale (i titoli di Stato già scontano un'aliquota ridotta del 12,5%) e all'esenzione dall'imposta di successione (non quella di donazione) che già non è prevista per i Titoli di Stato.

Pur essendo finalizzati all'investimento in infrastrutture, da alcune fonti è stato osservato come emissioni di tal genere (agevolazioni fiscali solo sui titoli di Stato italiani) contrasterebbero con le norme internazionali dirette a creare vantaggi competitivi a uno Stato rispetto ad altri.

Ci si augura che quest'aspetto possa essere gestito al meglio prima di procedere a emissioni su cui potrebbero nascere altre tensioni con l'Ue.

Dante Sbarbati



IL D-DAY DELLA CONSULENZA FINANZIARIA IN ITALIA

Dal 1 dicembre 2018 avviata l'operatività del nuovo organismo di vigilanza e tenuta dell'albo unico dei consulenti finanziari - OCF

Con il primo dicembre è iniziata una nuova era per il mondo della consulenza finanziaria in Italia. È partita l'operatività del nuovo OCF – Organismo di vigilanza e tenuta dell'Albo unico dei Consulenti finanziari – con le nuove sezioni dei consulenti autonomi e le società di consulenza finanziaria.

L'augurio è che OCF sappia ben gestire la diversità e la complessità della nuova situazione, in quanto ci troviamo davanti a una svolta e un cambiamento epocale, un cambio di paradigma per lo sviluppo dei mercati finanziari.

Come sindacato siamo pronti a dare il nostro contributo con indicazioni e proposte precise, così come siamo pronti a controllare che questo nuovo Organismo, con una responsabilità istituzionale e compiti importanti come quello della vigilanza, sia davvero al servizio dei cittadini, a tutela dell'investitore e del risparmio.

Già in precedenti articoli avevamo illustrato il percorso normativo e regolamentare che, a partire dalla Legge di Stabilità del 2016, ha disciplinato e sta cambiando il mondo della consulenza finanziaria in Italia. La consulenza indipendente ha ora il giusto e dovuto riconoscimento giuridico dopo che per molti anni - più di un decennio - si è molto rinviato prima di arrivare all'attuale situazione. Si può pensare - e i fatti in parte lo dimostrano - come la consulenza indipendente sia scomoda per coloro che sino ad oggi hanno avuto il monopolio del mercato quali le banche, le reti di promotori finanziari e altri ancora.

Si tratta di un risultato fortemente atteso e sostenuto anche da noi, dal sindacato, per rendere più aperto, più trasparente e democratico il mercato finanziario perché la consulenza finanziaria indipendente fa bene, è un bene

per il mercato e i risparmiatori.

Cisl e Felsa, in particolare, esercitano la rappresentanza del lavoro autonomo del settore finanziario per tutelare gli interessi della categoria e delle diverse professioni che operano nel settore con questa tipologia di lavoro. Gli ex-promotori, ora consulenti finanziari abilitati, sono solo una parte di questo universo, così come altre figure: gli agenti in attività finanziaria, assicurativa, i mediatori ecc.

I consulenti indipendenti, o meglio "autonomi" come li definisce la legge, sia come persone fisiche, sia come parte integrante di una società, rientrano ora in questo contesto; sono una professione intellettuale, 100 per cento lavoro autonomo con tanti obiettivi punti di forza: primo fra tutti l'assenza del conflitto di interessi.

In attesa di aprire ai potenziali nuovi consulenti finanziari autonomi con la nuova prova abilitativa, sono stati affrontati in queste ultime settimane i problemi della fase transitoria per l'iscrizione di diritto degli operatori storici, i pionieri della professione, quelli ante 2007 Mifid I, che hanno agito in questi anni in regime di proroga.

In questo mondo, alcune associazioni professionali portatrici di interessi specifici ed esclusivi, come quelle della promozione finanziaria, hanno svolto il loro compito in modo autoreferenziale con scarsi risultati per la crescita e lo sviluppo della professione.

Occorre ora una vera svolta e prova

di maturità, un salto di qualità. Il sindacato è pronto a fornire a questo mondo quel supporto fondamentale di tipo normativo e negoziale attraverso la contrattazione, che è il valore e lo strumento tipico del sindacato.

Occorre intervenire, ad esempio, attraverso la bilateralità, su aspetti economici e remunerativi, sul welfare, sul futuro previdenziale e sulla formazione, per un mercato del lavoro più inclusivo e non discriminante nelle varie forme, per completare in via negoziale e contrattuale quanto fatto sul fronte giuridico. Nell'ultima legislatura, il lavoro e le proposte di Cisl e Felsa hanno migliorato le tutele e i diritti per il lavoro autonomo. Il Job Act, in parte, ha riguardato anche il nostro settore. Le parti sociali attraverso la contrattazione hanno la responsabilità non solo di indicare la strada verso comportamenti virtuosi e contrastare l'applicazione di forme contrattuali improprie, ma anche di esplorare, realizzare e incrementare tutele e servizi. La strada non è semplice, ma abbiamo il compito e il dovere di provarci.

Al tempo stesso, speriamo che le associazioni di settore, datoriali e non, abbiano analoga volontà di lavorare insieme per il futuro della professione, vogliano misurarsi e mettersi in gioco con un approccio unitario, positivo e costruttivo per una vera cultura e diffusione della consulenza finanziaria.

Mauro Rufini

Responsabile Nazionale Lavoro Autonomo del Settore Finanziario - FeLSA Cisl



IL FILO D'ARIANNA

Suggerimenti per districarsi nel labirinto della vita quotidiana

NULLA LA DELIBERA CONDOMINIALE CHE CONSENTE L'INSTALLAZIONE DI UN'ANTENNA TROPPO INGOMBRANTE SUL TERRAZZO DI COPERTURA

Ai sensi dell'articolo 1120 del Codice Civile, con le maggioranze qualificate, i componenti di un Condominio possono deliberare a favore dell'installazione di impianti centralizzati per la ricezione e l'accesso a qualunque genere di flusso informativo, incluse le diramazioni per le singole utenze, purché non comportino alterazioni alla destinazione della cosa comune, impedendo agli altri condomini di farne uso secondo il loro diritto.

A tutela di tale principio si è fermamente orientata la recente giurisprudenza della Suprema Corte che, in un caso specifico, ha confermato le decisioni con cui la Corte d'Appello di Milano aveva accolto l'impugnativa di un condòmino avverso la delibera, dichiarata pertanto nulla, che consentiva l'installazione, sul terrazzo di copertura dell'edificio, di un'antenna per la ricezione di "telefonia mobile". La Corte di Cassazione (VI Sez. Civile, Ordinanza n. 24767 dell'8/10/2018) ha, infatti, ritenuto giusto l'aver dato accoglimento alle doglianze di una condòmina circa le consistenti dimensioni dell'autorizzata antenna e di tutte le apparecchiature necessarie per i collegamenti vari, che di fatto impedivano il normale utilizzo, per altri fini, del lastrico solare.

L'aver, poi, accettato la quota di un canone di concessione riconosciuto dal Gestore Telefonico titolare dell'impianto, come eccepito dal Condominio, non ha giovato per i giudici a preservare la delibera, ritenendo tale comportamento quale ratifica unicamente della validità del contratto intervenuto tra Condominio e Gestore, ma non per la possibile alterazione della destinazione del lastrico solare.



NON ADEMPIUTO IL RILASCIO DI UN IMMOBILE LOCATO QUALORA RISULTI ANCORA SUSTISTENTE LA PRESENZA DI BENI MOBILI APPARTENENTI AL CONDUTTORE

Se al momento del rilascio, sia pure forzoso (ex art. 608 Codice di Procedura Civile), di un immobile locato a terzi, risultino ancora permanenti all'interno dei locali beni di proprietà del conduttore, questo non potrà ritenersi integralmente liberato dagli obblighi rivenienti dal contratto di locazione e il locatore resterà ancora creditore nei suoi confronti, oltre che per eventuali oneri condominiali, per l'indennità d'occupazione.

Quanto precede è stato di recente sancito, nel contesto di un ricorso per l'ammissione tardiva al passivo di un fallimento, dalla Corte di Cassazione (I Sezione Civile, Ordinanza n. 20146 del 30/07/2018), che ha riconosciuto la persistenza del credito riveniente dalla locazione di un immobile a una società, poi fallita, stante l'avvenuto rilascio dell'immobile, cui però non aveva fatto seguito la materiale completa liberazione dei locali. In senso contrario si era orientata, precedentemente, la Corte Territoriale, ritenendo che fosse onere del locatore rimuovere i beni lasciati all'interno del suo immobile, e ciò in ragione di una sorta di tollerato deposito di beni mobili, priva quindi di ogni forma di risarcimento.

La Suprema Corte invece, con il provvedimento in esame, ha puntualizzato che, nelle descritte circostanze, non si può ascrivere nulla alla tolleranza del locatore, ma viene richiesta a quest'ultimo una condotta attiva, che limiti le conseguenze dannose e che rientri nella diligenza ordinaria, senza risultare per lui particolarmente gravosa.

Claudio Minolfi

COMBATTERE IL MOBING

Di cosa si tratta, quando si può affermare di averlo subito e quali sono le norme giuridiche da invocare

I lavoratori del settore bancario risultano tra le categorie maggiormente colpite dallo stress lavoro correlato. Soggetti a pressioni commerciali e comportamenti datoriali al limite della vessazione, sviluppano spesso patologie e ricorrono al medico. E valutano, di conseguenza, la possibilità di intraprendere una azione giudiziaria per mobbing.

Su quest'ultimo, però, sono diverse le proposte legislative che a tutt'oggi non hanno trovato alcuna concretizzazione in un testo di legge sistematico. La lacuna normativa contribuisce così a fraintendimenti. Precisamente cos'è il mobbing? Quando si può affermare che il lavoratore l'abbia subito? E quali norme giuridiche a suo vantaggio può invocare?

Il mobbing è un comportamento costituito da una serie di atti, che presi singolarmente potrebbero anche essere leciti, aventi scopo persecutorio di un lavoratore, tesi a emarginarlo, e volti a costringerlo a presentare le dimissioni o a commettere azioni che ne giustificano il licenziamento.

È un processo, volontario e sistematico, che allontana progressivamente il lavoratore dai rapporti interpersonali e dagli strumenti necessari per svolgere le proprie mansioni. I comportamenti messi in atto nel mobbing, che deve avere una durata minima di sei mesi, sono tesi a isolare fisicamente il lavoratore, escludendogli il necessario utilizzo di informazioni, attrezzature, formazione.

La condotta deve essere lesiva della dignità professionale e umana sotto l'aspetto morale, psicologico, fisico o sessuale. Si attacca la reputazione della vittima con maldicenze o rimproveri palesi; lo si discrimina revocandogli ferie o permessi; lo si fa oggetto di molestie sessuali. Gli si attribuiscono lavori dequalificanti, anche se occorre non confondere questa pratica con un semplice demansionamento, dove vengono assegnati compiti e mansioni inferiori al proprio inquadramento senza finalità vessatorie.

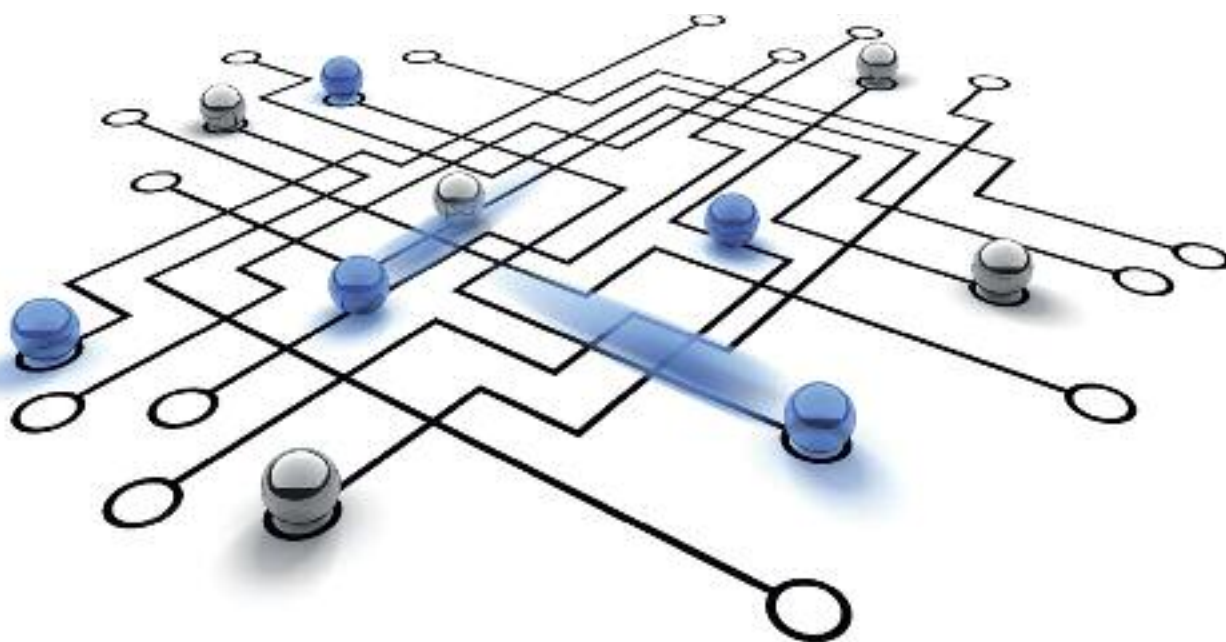
Si parla di mobbing verticale qualora tale condotta venga esercitata dal datore di lavoro o da un superiore; di mobbing orizzontale se a mettere in atto questi esecrabili comportamenti sono gli stessi colleghi. In ogni caso, le conseguenze per il lavoratore sono patologie, come ad esempio la comparsa di uno stato depressivo, che possono essere oggetto di richiesta di risarcimento dei danni.

La rilevanza del mobbing in tema giuslavoristico deriva principalmente dalla violazione dell'art. 2087 del codice civile, che può combinarsi con altre norme a seconda dei casi, ad es. con l'art. 2013 in caso di demansionamento, con le norme antidiscriminatorie di alcuni decreti legislativi in caso di evidenti disparità, con il disposto dello Statuto dei Lavoratori e del codice civile che regolamentano il potere del datore di lavoro in caso di accanimento disciplinare.

“

È un processo, volontario e sistematico, che allontana progressivamente il lavoratore dai rapporti interpersonali e dagli strumenti necessari per svolgere le proprie mansioni.

”



In particolare, l'art. 2087 dispone che "l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro", da cui discende una serie di obblighi per il datore stesso.

La giurisprudenza ci dice che l'obbligo contemplato non si limita al rispetto della legislazione in tema di prevenzione, ma stabilisce anche il dovere di astenersi da comportamenti lesivi dell'integrità psico-fisica del lavoratore. Tale interpretazione, unanimemente adottata, discende dal diritto alla salute, inteso come bene giuridico primario garantito nel senso più ampio dall'art. 32 della Costituzione ed è correlato all'osservanza dei principi di correttezza e buona fede imposti dagli artt. 1175 e 1375 del Codice Civile.

Di conseguenza, si vieta all'imprenditore di compiere direttamente qualsiasi comportamento lesivo dell'integrità psico-fisica del prestatore di lavoro e lo si obbliga a prevenire, scoraggiare e neutralizzare qualsiasi comportamento similare posto in essere da superiori gerarchici, preposti o da altri dipendenti nell'ambito dello svolgimento dell'attività lavorativa.

Molto importante l'introduzione dei decreti legislativi 215 e 216/2003 e 198/2006, modificato dal 5/2010, sulle discriminazioni; viene qui definita la no-

zione di molestie morali sul lavoro, comportamenti indesiderati posti in essere per ragioni di razza, etnia, handicap, sesso, ecc. che violano la dignità di una persona e creano un clima intimidatorio e profondamente ostile.

Tale normativa non è totalmente esaustiva, perché il mobbing non è sempre riconducibile alle condotte discriminatorie contemplate da tali disposizioni. Tanto più che l'accezione di salute contenuta nel D.Lgs. 81/2008 (art. 2, lett. o) è quella dello stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità, mutuata della nozione di salute definita dall'Organizzazione Mondiale della Sanità.

Da menzionare, sul tema specifico della prevenzione, l'art. 1 della Legge 123/2007 che prevede "la valorizzazione di accordi aziendali, territoriali e nazionali nonché, su base volontaria, dei codici di condotta ed etici e delle buone prassi che orientino i comportamenti dei datori di lavoro, anche secondo i principi della responsabilità sociale, dei lavoratori e di tutti i soggetti interessati, al fine del miglioramento dei livelli di tutela definiti legislativamente".

Quindi, l'art. 28 del D.Lgs. 81/2008 che precisa: "l'oggetto della valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra

cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi". Il mancato rispetto di quest'ultima disposizione espone l'azienda a sanzioni civili e penali. Chiarita la sostanza e gli effetti del mobbing, vediamo le sanzioni da reclamare in merito. La prima sarà la condanna alla cessazione della condotta molesta nei confronti del lavoratore e l'adozione di misure atte a evitare che si ripeta. Tuttavia tale disposizione non è sufficiente, nei casi in cui il mobbing subito abbia generato danni alla persona e patrimoniali. Dimostrare al giudice il nesso tra causa ed effetto non è però facile.

Nei casi previsti dai decreti legislativi sulle discriminazioni, il lavoratore è facilitato: allegando le sole circostanze indicatrici della discriminazione e delle molestie morali, dispone di un agevolato regime probatorio e non è gravato dell'onere di provare l'intento persecutorio. Agli altri lavoratori è invece chiesto di dimostrare i singoli atti vessatori; impresa complessa, se si considera che tali prove possono generalmente essere fornite solo da testimonianze di colleghi, i quali di norma continuano a lavorare per quello stesso datore di lavoro presunto autore dei comportamenti illeciti.

In seguito, vedremo cosa accade quando il mobbing si trasferisce dalle stanze di un ufficio alle aule del tribunale.

Luca Giannetta

FLUIDA SPIEGAZIONE DI UN TABÙ

Parlare di soldi scatena il nostro pudore, ci imbarazza, come fossero la sostanza più intima e vitale che scorre dentro di noi

Nel 2018 resiste un tabù che fortemente ci imbarazza. Un argomento che lasciamo cadere quando ci riguarda direttamente. Un segreto che condividiamo soltanto con pochi intimi. E a volte neppure con quelli.

La spinosa parola conta cinque lettere e comincia per esse. Sesso? Macché. Di sesso parliamo sin troppo e a sproposito. Lì dettagliamo, ostentiamo, esageriamo. Almeno nel parlarne. No, non si tratta di sesso, ma di qualcosa che davvero scatena il nostro pudore. Si tratta di Soldi. Dei soldi nostri, di quelli che guadagnamo davvero.

Alzi la mano chi, all'audacissima domanda "ma tu quanto guadagni?" non abbia mai avuto un principio di balbuzie, simulando un penoso vuoto di memoria.

Vuoto di memoria che nessun testimone della ridicola scena criticò; preferendo invece lanciare occhiate sdegnate all'improvvido curioso. Il quale infranse una prassi, un patto non

scritto, una intesa reticente che vuole tenere il cedolino infilato dentro il burka.

Ma da cosa deriva questa granitica inibizione a spifferare quanto si guadagna? O, più in genere, di quanti soldi effettivamente disponiamo? La spiegazione più andante di tanta omertà sulle entrate mensili è concreta quanto una moneta. In soldoni (appunto): chi guadagna molto non vuole renderlo noto per non provocare l'attacco degli invidiosi; chi guadagna poco non vuole renderlo noto per non palesare le proprie ristrettezze.

Spiegazione concreta che non soddisfa totalmente. Perché dipinge come imperanti due virtù – la discrezione, la dignità – che non sembrano avere medesima puntuale applicazione in altri campi. Possibile che gli emolumenti mensili, oltre al portafogli, rivitalizzino pure l'integrità morale?

Al solito, questo articolo non darà alcuna risposta al mistero. Fornirà però alcuni indizi forse utili, cercandoli tra le pieghe del linguaggio.

Paradossalmente, la fragilità della spiegazione comune sta proprio nella sua concretezza. Solidità calza quando si parla di banche, di situazione economica generale.

Ma quando si scende sino alla materia prima, ai denari, agli spiccioli, lo stato metaforico da solido, per incanto, si scioglie e diventa liquido.

Liquido e liquidità sono termini che vengono comunemente adoperati per indicare denari contanti. Quelli monetari non sono sentieri, ma flussi.

Quando una vincita be-

neficia un fortunato, si dice che è stato investito da una pioggia di soldi. E che a breve li verserà sul proprio conto. Nei soldi si nuota: lo sa bene Zio Paperone, che nell'immensa mole di monete che stipa il suo deposito ci fa il bagno ogni mattina.

La lingua ci suggerisce dunque che soldi e monete hanno consistenza fluida. Ma perché? Forse perché hanno attinenza con una sostanza reale. Quale sostanza sia, ce lo suggeriscono le espressioni, più spesso le imprecazioni, che si levano allorché veniamo colpiti da una cartella esattoriale. La somma richiesta diventa un salasso e il richiedente una sanguisuga. Persino un vampiro, se la stangata è stata particolarmente forte. È dunque al sangue che i soldi si ispirano? Le similitudini dicono di sì. Con l'ago nella vena o con la carta nel bancomat, è sempre prelievo. Il sangue nuovo è fresco, proprio come il denaro. Nobile è il donatore: di sangue o di beni fa lo stesso. Diverse altre forme verbali puntellano il concetto.

Perché i soldi si ispirino – nell'inconsapevole senso comune – alla sostanza più intima e vitale che scorre dentro di noi, è difficile spiegare. Miracoli e storture del capitalismo, magari. Di certo, è misteriosa l'identificazione tra quanto di più organico e quanto di più materiale esista nella nostra mente.

Un transfert nato, chissà, in un passato lontano, nell'intimità familiare, quando un genitore morendo ha lasciato ai propri figli – il sangue del suo sangue – il patrimonio di una vita.

E allora è questa la mia spiegazione liquida – non solida – delle radici dell'incrollabile tabù. E perché alla fine, quando un impertinente ci domanda quanto guadagniamo al mese, a tradimento ci sentiamo avvampare al volto, con il sangue allarmato a disegnare un imbarazzo antico.

Elio Laganà



LO SPORT, BANCO DI PROVA PER IL LAVORO

Una pratica che educa ai valori della vita, insegna ad affrontare i problemi e a orientarsi nelle scelte

Lo sport – anche se in Italia non esiste un Ministero dedicato – è un'agenzia educativa riconosciuta in tutto il mondo, insieme alla famiglia e alla scuola. Nei college anglosassoni e americani, per esempio, lo sport ha un'importanza fondamentale, tanto che i "fuoriclasse" sportivi hanno spesso le porte aperte al mondo del lavoro.

Ma lo sport – senza entrare in ambiti professionistici, perché rischieremmo di addentrarci in meandri complessi – è soprattutto educazione ai valori della vita, insegnamento ad affrontare i problemi e a orientarsi nelle scelte.

Negli sport individuali, la competizione con il tempo – praticamente con se stessi – è fondamentale per la ricerca della propria personalità e del metodo di lavoro; la ricerca del gesto perfetto necessita di un lavoro sistematico, a volte anche creativo, ma svolto con continuità. L'accettazione di una sconfitta porta con sé la delusione, che può sfociare in depressione, ma che, con la forza di volontà, può essere superata. Voglia di lavorare di più e meglio per rubare al tempo qualche decimo di secondo, ma anche la consapevolezza che c'è qualcuno migliore di noi, da emulare o anche da sostenere, quando si ricopre un ruolo da gregario.

Nel mondo dello sport, inoltre, si trovano tanti ruoli presenti anche nel mondo del lavoro: il leader e il gregario, il capitano e la squadra, lo stratega e il realizzatore, l'uomo degli assist e il goleador. Nel Rugby – lo sport che più mi sta a cuore – esistono gli avanti, deputati alla conquista del pallone, e le linee arretrate che devono utilizzare il pallone nello spazio allargato; c'è il portatore di palla, il linebreaker, e il finalizzatore, quello che segna la meta; nella rimessa laterale ci sono il saltatore, il puntello e il sollevatore e tante altre figure.



Negli sport di squadra la parola cardine è rispetto. Rispetto dell'orario di allenamento, dei compagni di squadra, delle consegne e dell'allenatore, delle regole e dell'arbitro e anche degli avversari e di tutti gli strumenti e mezzi che gravitano intorno alla pratica dello sport. Tutto ciò è facilmente paragonabile con quanto avviene – o dovrebbe avvenire – nel mondo del lavoro. C'è poi, soprattutto, il rispetto di se stessi, dello stile di vita che si conduce, dell'alimentazione, degli orari che scandiscono la vita stessa. Un aspetto non meno importante di quello educativo è quello dell'orientamento, nella ricerca delle proprie passioni e della continuità nel perseguirle, anche dopo una delusione o un licenziamento. Capacità di costruirsi uno "spirito da imprenditore", ricercando nuove tecniche e nuove strategie per ricollocarsi, senza lasciarsi andare.

La partecipazione alla costruzione di una squadra, anche nei limiti propri di un giocatore, è importante! L'esperienza di tecnico mi porta ogni anno a dire ai miei giocatori che abbiamo un obiettivo da raggiungere insieme "senza voi non posso raggiungerlo, il vostro aiuto per me è fondamentale, perché in campo siete voi che dovrete realizzare ciò che insieme andremo a preparare, ma anche nello studio della strategia da applicare, Voi dovete dirmi quello che rende confortevole lavorare insieme". Penso sia così che si debba lavorare in una squadra, in un gruppo.

Ancora più importante è supportarsi quando si matura un insuccesso; una sconfitta deve essere motivo di riflessione per non ripetere gli errori commessi, senza necessariamente individuare un colpevole. Deve essere la spinta a studiare nuove strategie, per consolidare i punti forti e migliorare i punti deboli.

La pratica dello sport, proprio perché si basa sul divertimento, quasi sempre consente di commettere errori senza conseguenze catastrofiche; questo, tuttavia, non deve tradursi in superficialità, e qui è un ulteriore aspetto educativo. Per quel che riguarda, infine, la "competizione", tanto vituperata da pseudo educatori e "appiattitori" di generazioni, se messa in atto in modo sano, non è altro che un ulteriore aspetto educativo. Competere significa confrontarsi, con se stessi e con gli altri, con il tempo, con l'esterno, con ciò che ci circonda. Il bambino che di ritorno dalla lezione di piano vuole far sentire ai genitori ciò che ha imparato, sta realizzando una competizione: si confronta con quello che ha appreso e misura le sue capacità.

Quindi è bene permettere ai giovani di competere, senza umiliarli se sbagliano o perdonare, e senza esaltarli se vincono. Il loro "ego" si autoalimenta, non hanno sempre bisogno di approvazione così come non vogliono essere giudicati; se cresciuti bene sapranno auto giudicarsi.

Massimo Borra

Docente Università di Milano

L'ANGOLO DELLE SENTENZE

Abbiamo visto come, attraverso il comunicato del 26 settembre, la Consulta abbia dichiarato illegittimo il criterio di determinazione dell'indennità di licenziamento.

Lo scorso 8 novembre è stata depositata l'attesa sentenza, la numero 194. Sentenza che dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 3, comma 1, del D.lgs. n. 23/2015 (Jobs Act), sia nel testo originario, sia in quello modificato dal D. L. n. 87/2018, comunemente detto Decreto Dignità.

Il principio del risarcimento proporzionato alla sola anzianità aziendale, applicato al lavoratore assunto con le cosiddette "tutele crescenti" e licenziato illegittimamente, viene smantellato perché viola i principi di eguaglianza e di ragionevolezza.

Il D.L. 12 luglio 2018, n. 87, era intervenuto sulla disciplina dei contratti a tempo determinato, sulla somministrazione e sull'indennità risarcitoria in materia di licenziamenti illegittimi. Pur mantenendo intatti i cardini del D.lgs. n. 23/15, aveva elevato l'importo minimo a sei mensilità con un tetto massimo fissato a trentasei.

Le decisioni della Consulta cambiano le regole radicalmente. Applicare il

solo criterio della anzianità di servizio nel risarcimento non basta a compensare il pregiudizio subito dal lavoratore licenziato. Soprattutto se il rapporto a tempo indeterminato sia stato breve.

Il giudice dovrà quindi tenere conto anche di altri fattori, quali: il numero di dipendenti della società; la dimensione dell'attività economica; il comportamento tenuto dalle parti nel corso della controversia e le loro condizioni.

In caso di licenziamento illegittimo per giustificato motivo in una impresa con più di quindici dipendenti, un assunto con tutele crescenti potrebbe dunque ricevere una indennità maggiore rispetto ad altro assunto prima del 7 marzo 2015.

La sentenza non influisce sull'indennizzo relativo a licenziamenti operati in organici inferiori alle sedici unità e nelle associazioni di tendenza (fondazioni, associazioni sindacali) dove i nuovi importi, strettamente legati al-

l'anzianità aziendale, divengono pari a una mensilità all'anno calcolata sull'ultima retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR, partendo da una base di tre fino alle sei mensilità. Riguardando soltanto il comma 1 dell'art. 3, è mantenuta inoltre, per gli assunti con le "tutele crescenti", la fruizione della reintegra nelle ipotesi previste dall'art. 2.

La dichiarazione di incostituzionalità avrà effetto anche sui licenziamenti collettivi ex art. 10, concernenti i lavoratori assunti a partire dal 7 marzo 2015. Venendo meno il solo criterio dell'anzianità, qualora venisse deciso il risarcimento, il giudice definirà l'importo risarcitorio all'interno di un range compreso tra le sei e le trentasei mensilità. Va evidenziato che questa discrezionalità da parte del giudice farà venire meno il costo certo del licenziamento.

Il deposito della sentenza consentirà la ripresa di quei procedimenti giudiziari che erano stati sospesi, cautelativamente, da molti presidenti delle sezioni Lavoro.

Per effetto dunque dei contenuti del D.L. n. 87/2018 in materia di contratti a tempo determinato e di somministrazione a termine, e per effetto della sentenza 194 della Consulta, il diritto del lavoro muta profondamente. La durata sino a trentasei mesi del contratto determinato senza causale si riduce a dodici mesi, e le condizioni per una estensione a ventiquattro appaiono difficili da applicare.

Tutte da valutare, naturalmente, le conseguenze sui lavoratori. Alcune aziende, in un'ottica costruttiva, potrebbero decidere di puntare più tempo e risorse sulla loro formazione. Altre, al contrario, potrebbero semplicemente aumentare la frequenza del loro avvicendamento.

Giampaolo Pierro



VIOLENZA, UNA MOSTRUOSITÀ ANTICA E RISAPUTA

25 novembre, la giornata internazionale contro la violenza sulle donne, dal 1999

È dal 1999 – anno in cui fu istituita dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite – che ogni 25 novembre si celebra la giornata internazionale contro la violenza sulle donne.

Una giornata intesa a richiamare l'attenzione su un fenomeno che, pur così chiaro nella sua drammatica evidenza, necessita ancora di essere ufficialmente rammentato alla cosiddetta opinione pubblica. La violenza sulle donne è difatti una mostruosità antica e risaputa, che però muta forma nel tempo. Approfondiamone alcuni aspetti allo stato attuale, limitatamente al nostro Paese.

LE FORME

Alle forme di violenza fisica e sessuale, si accompagnano subdole varianti in cui il carnefice non mena le mani per intimorire e assoggettare la sua vittima. In alcune coppie, rodiate all'apparenza, l'uomo profitta scientificamente della fragilità della partner facendola sentire stupida, inutile, inadeguata. La tiene in pugno senza bisogno di sferrarne uno: si parla, in questo caso, di violenza psicologica. Nell'ormai noto stalking le armi massicciamente adoperate sono gli sms, le e-mail, gli appostamenti. Raffiche di immagini porno non richieste sparate on-line sono invece il marchio dell'incipiente sexting. Pratica violenza economica colui che costringe ai propri voleri la compagna, utilizzando come catena quello stipendio che è solo lui a portare.

LA MISURAZIONE

Misurare quanta violenza subiscano le donne è impresa difficile, destinata all'approssimazione. Soprattutto a

#25NOVEMBRE
Giornata internazionale contro la violenza sulle donne

causa degli episodi che si consumano in ambito familiare. Qui la vittima denuncia con difficoltà gli atti subiti, per non compromettere gli equilibri familiari che coinvolgono le persone più care.

Così oltre al danno fisico e morale subentra la rassegnazione, l'isolamento, la rinuncia.

Un atteggiamento umanamente comprensibile, e che pure rafforza il carnefice, la cui meschina e vigliacca voglia di sopraffazione si nutre della debolezza, della paura, e soprattutto del silenzio della vittima.

È chiaro dunque che per avere un quadro nitido della situazione non basta basarsi sul numero di decessi o denunce.

Né le indagini o i sondaggi, per quanto utili, possono rivelare l'enorme sommerso, se a volte nemmeno la vittima stessa ammette di essere tale.

LE VITTIME

Un'indagine ISTAT condotta sui dati del 2017 suggerisce statisticamente i profili delle vittime e, indirettamente, dei carnefici.

La preda preferita dallo stupratore, che in questo caso è soggetto diverso dal partner, è una donna tra i 16 e i 24 anni, spesso studentessa, o

in cerca di occupazione. Forse perché più spesso denunciano gli episodi di violenza sessuale, bersaglio frequente sono anche le libere professioniste, le dirigenti, le imprenditrici. Vittime delle aggressioni spesso mortali degli ex partner sono, come logica vuole, le donne separate e divorziate.

Preferibilmente sulle loro ex inferiscono gli stalker; in special modo, ulteriore infamità, se la donna è menomata o soffre di malattie croniche. Giovani e bene istruite risultano le vittime della violenza psicologica. La donna che subisce episodi di violenza all'interno di una coppia e di una casa ha invece un identikit trasversale.

Un aberrante fenomeno, dunque, che come una spaventosa creatura mitologica presenta diverse teste, e non tutte visibili.

Un mostro che morirà quando dal variegato vocabolario delle relazioni uomo-donna, spariranno dalla lettera "S" parole come soggiogare, sopraffare, schiavizzare.

E non sarà finalmente più necessario richiamare l'attenzione planetaria ogni 25 di novembre, come avviene dal 1999 a questa parte.

Tamara De Santis

SOSTENIBILITÀ DEL SISTEMA PENSIONI

L'equilibrio finanziario della previdenza obbligatoria in Italia è garantito dall'equivalenza annuale tra i contributi versati e le pensioni pagate

Nel corso degli ultimi trent'anni, nel nostro Paese, il sistema pensionistico è stato interessato da riforme strutturali, che di volta in volta hanno introdotto diverse novità nel tentativo di individuare un assetto che potesse assicurare la sostenibilità del sistema stesso nel lungo periodo.

Dal 2011, vige la legge Monti/Fornero che ha introdotto:

- Requisiti anagrafici e contributivi legati all'aspettativa di vita;
- Calcolo della pensione con il sistema contributivo per tutti.

È prevista una pensione di:

- Vecchiaia, al raggiungimento dei 67 anni (nel 2019)
- Anticipata, con 42 anni e 10 mesi di contribuzione (nel 2019)

Il nostro sistema previdenziale è di tipo contributivo e l'ammontare della pensione è calcolato in funzione di due parametri:

- il montante capitalizzato dei contributi versati
- il coefficiente di trasformazione legato all'età del pensionato (maggiore l'età del pensionato, maggiore il valore di trasformazione, maggiore l'ammontare della pensione a parità di contributi versati).

Il prodotto dei due parametri determina il valore della pensione.

Pertanto, qualsiasi modifica alla legge Monti/Fornero, che consentirebbe di uscire prima dal mondo del lavoro, nell'ambito di un sistema contributivo – ad esempio la quota 100 attualmente in discussione in Parlamento – determinerebbe un importo più basso di pensione per effetto di un minor numero di contributi versati e di un coefficiente di trasformazione, anch'esso più basso, per la minore età del pensionato.

L'equilibrio finanziario della nostra pre-



videnza obbligatoria è garantito dal "sistema a ripartizione", che prevede l'equivalenza annuale tra le entrate contributive e le prestazioni dell'anno, ovvero i contributi versati in un anno sono usati per pagare le pensioni.

Un anticipo pensionistico, al fine di ga-

rantire la sostenibilità del sistema nel lungo periodo, dovrebbe quindi inevitabilmente prevedere un'adeguata politica di assunzioni nel mondo del lavoro, in modo garantire nel tempo la correlazione tra contributi e prestazioni.

Nicola Lauletta

Dal portale INPS

Le pensioni vigenti al 1 gennaio 2018 sono 17.886.623, di cui 13.979.136 di natura previdenziale (vecchiaia, invalidità e superstiti) e le restanti 3.907.487 di natura assistenziale (invalidità civili, indennità di accompagnamento, pensioni e assegni sociali). Nel 2017 la spesa complessiva per le pensioni è stata di 200,5 miliardi di euro, di cui 179,6 miliardi sostenuti dalle gestioni previdenziali. È quanto emerge dall'Osservatorio sulle pensioni erogate dall'INPS che analizza i dati del 2017.

Oltre la metà delle pensioni è in carico alle gestioni dei dipendenti privati, di cui quella di maggior rilievo (95,6%) è il Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti (FPLD), che gestisce il 48,2% del complesso delle pensioni erogate e il 61,1% degli importi in pagamento. Le gestioni dei lavoratori autonomi elargiscono il 27,5% delle pensioni, per un importo in pagamento del 23,9%, mentre le gestioni assistenziali erogano il 21,8% delle prestazioni con un importo in pagamento di poco superiore al 10,4% del totale.

Le nuove pensioni liquidate nel 2017 sono state 1.112.163, di cui poco meno della metà (49,7%) di natura assistenziale. Gli importi stanziati per queste pensioni ammontano a 10,8 miliardi di euro, circa il 5,4% della spesa complessiva al 1 gennaio 2018 (200,5 miliardi di euro).

CINQUANTENNI

Per una donna che si lagna, ce n'è sempre un'altra che invece è entusiasta a prescindere

Da cinquantenne quale sono, decido di effettuare una ricerca su internet sui siti o blog più letti nella mia fascia di età e mi imbatto in un forum in cui si disquisisce di menopausa. È tutto un pullulare di donne che sfogano ogni sorta di frustrazione per questa nuova condizione. Si sentono menomate, alienate, depauperate, snervate.

Senza minimizzare le problematiche organiche che sicuramente esistono, leggo post esilaranti, disperati, imbarazzati e anche insulsi.

Uno di questi ha destato la mia attenzione perché era presente una descrizione particolareggiata della pancia della donna che aveva scritto il post. Una pancia grande e molliccia, che, prominente, emergeva da tutti i capi di abbigliamento indossati. La cosa che le dava più fastidio era, non che il suo ventre la rendesse meno avvenente ma che fosse oggetto di ogni tipo di commento negativo da parte della figlia, sicuramente una antipatica silfide. Il racconto in sé non esprimeva concetti di unicità, tuttavia aveva creato un nuovo cliché, l'ennesimo ascrivibile all'essere donna, molti dei quali purtroppo – ammettiamolo – sono veri. La donna che si lagna (si lo facciamo spesso!):

- di non essere più fertile... inorridisco al solo pensiero... avrebbe voluto essere ancora madre a sessant'anni!!!!??

- delle caldane, immensi ventagli fanno capolino dalle borse, a ogni stagione, li sfoderano come spadaccini e li aprono come fossero la coda di pavone, non curanti degli spazi angusti, come in un bus all'ora di punta... oppure, negli uffici, la caldana viene combattuta inserendo nella porta USB un mini ventilatore che mulinella continuamente l'aria;

- dell'aumento di peso, eppure non mi pare che compiuti i 50 anni le donne siano tutte brutte e grasse...

- dell'irritabilità diffusa che la menopausa comporta, ma – siamo oneste – noi donne ci irritiamo anche per uno schizzo d'acqua sullo specchio del bagno, siamo sempre pronte a stigmatizzare i comportamenti, specie dei nostri compagni, mettendo spesso in secondo piano che la responsabilità potrebbe essere anche solo nostra... o no?

- della lacrima facile, si adducono le scuse più disparate per giustificare un pianto improvviso, immotivato, ricordo un film in cui un marito usava la saliva per simulare delle lacrime con cui pensava di addolcire la moglie. Da sempre utilizziamo il pianto come escamotage, a volte ne abusiamo, chi di noi non ha pianto, almeno una volta nella vita, per uscire indenne da una situazione difficile, e adesso lo giustifichiamo con la menopausa...

- dell'insonnia, dei dolori muscolari, articolari e delle rughe perché la pelle è meno elastica... ma dai...

Insomma il lamento è su tutto – che

novità – ma per una donna che si lagna, ce n'è sempre un'altra che invece è entusiasta a prescindere. In un altro blog lo slogan è: la mia menopausa è super e la tua?

Ma se sono vere la metà delle lagnanze delle donne appena citate, cosa c'è da vantarsi? Semplicemente dell'essere entrate in una nuova fase della vita? Fare il bastian contrario, senza spirito critico? Ancora non me lo spiego, tuttavia una cosa emerge potente, i consigli degli esperti alle Madame Ovary – per parafrasare il blog dell'attrice Gwyneth Paltrow. Combattere i sintomi della menopausa mangiando sano, praticando sport, nei casi più gravi utilizzando terapie ormonali sostitutive, what else?

Ma se bussasse alla porta George Clooney, non credete che tutta questa ansia, irritabilità, tristezza, inadeguatezza svanirebbe in uno schioccare di dita?

Paola Ferrara



L'ITALIA INCONTRA IL MONDO

Il "made in Italy" celebrato all'estero

Argentina

27 aziende di Confindustria giovani per "Italia en 24"

Confindustria giovani, con l'ausilio dell'Ambasciata d'Italia a Buenos Aires, ha portato in Argentina i rappresentanti di 27 aziende italiane nell'ambito di 'Italia en Santa Fé, seconda tappa dell'iniziativa 'Italia en 24', per favorire opportunità d'investimento nelle 24 province argentine. Gli imprenditori italiani di settori come l'agroindustria, la meccanica, le infrastrutture, l'automazione e l'alta tecnologia hanno avuto incontri ad hoc, organizzati dall'Ambasciata d'Italia a Buenos Aires, con l'obiettivo di favorire opportunità d'investimento nelle 24 province argentine e sviluppare collaborazioni istituzionali, con le imprese locali e con le imprese italiane già presenti nel Paese, tra le quali ENEL, Fiat, Pirelli, Trevi, Ferrovie dello Stato, Ansaldo, Ghella, Camuzzi Gas, ARAG. L'Ambasciatore Giuseppe Manzo ha evidenziato come la creazione di partenariati italo-argentini, che beneficiano del know-how italiano, sia di fondamentale importanza per creare valore

aggiunto alla catena di produzione di questo paese. L'Italia può accompagnare tale percorso soprattutto in settori quali infrastrutture, energia e trasporti.

Giappone

Tokyo: oltre 180 mila visitatori per Michelangelo

Enorme successo in tre mesi, la mostra "Michelangelo and the ideal body", organizzata dal colosso editoriale nipponico NHK in collaborazione con Mondo Mostre e il patrocinio dell'ambasciata d'Italia. Ospitata dal Museo dell'Arte Occidentale l'esposizione ha raccontato in modo innovativo e spettacolare l'evoluzione del concetto di bellezza dal Medio Evo fino all'ideale di Michelangelo. I visitatori giapponesi hanno potuto ammirare dal vivo il David-Apollo e il giovane San Giovanni Battista, oltre a 70 opere giunte da musei italiani e europei. Circa 2100 persone al giorno hanno affollato le sale del museo, tra le quali personalità del mondo politico, economico e dei media giapponesi. Segue, in un'ideale staffetta, una mostra su Rubens focalizzata sui suoi anni di formazione in Italia, sull'influenza che questa ha avuto su uno

Congo

Tre ditte italiane costruiranno piattaforme agroalimentari

Avviati i lavori per la realizzazione di tre piattaforme di trasformazione agro-alimentare nella città di Lukula, dalla Società Italiana di Monitoraggio, Sovimp e Crono servizi. Il progetto è promosso dalla Banca Mondiale con un finanziamento di 11 milioni di dollari. Il raggruppamento delle tre imprese italiane ha progettato gli impianti ed è incaricato di ristrutturare gli stabilimenti industriali, di fornire i macchinari per la produzione di olio di palma, farina di manioca e riso decorticato, di gestire per i successivi tre anni la piattaforma agro-industriale, oltre a favorire l'organizzazione in cooperative dei produttori agricoli (circa 20.000) e l'accesso al mercato dei prodotti trasformati.

Mongolia

Aiuti nel campo dell'archeologia

Per valorizzare lo straordinario patrimonio storico archeologico dell'area di Kharkhorin, in Mongolia, è stato siglato un accordo tra il Centro Ricerche Archeologiche e Scavi di Torino, il Museo di Kharakhorum e l'Università Statale di Ulaanbaatar. L'obiettivo è

dei maggiori artisti del barocco, con l'esposizione di opere proviene da musei italiani e raffiguranti elementi e paesaggi italiani.

quello di supportare le realtà museali del territorio in modo che la comunità locale possa conoscere e apprezzare i risultati della ricerca archeologica.

a cura della Redazione

CLIMA, UNA QUESTIONE DI VITA O DI MORTE

La situazione è grave e c'è pochissima sensibilità comune: nessuno sa bene quale siano le politiche ambientali suggerite dal Governo

A ogni catastrofe ambientale riparte il ritornello mediatico: "colpa del clima, colpa di quel Paese, dei gas serra, delle auto inquinanti, della cementificazione selvaggia". A trovare i fattori colpevoli si fa a gara su Tv, social e carta stampata. Poco si fa, in realtà, per risolvere il problema, al di là dei tanti convegni e incontri internazionali e nessuno ci invita seriamente a guardare al futuro, pensando che è nostro dovere lasciare questo mondo nel modo migliore, meglio di come lo abbiamo vissuto. Manca la visione generale del problema, che rimane confinato nelle sale congressuali con scarsissimi risultati; sembra davvero impossibile mettere tutti d'accordo.

La situazione è grave e c'è pochissima sensibilità comune. Per dirmene una la Cina, il Paese che più cavalca lo sviluppo industriale, è diventato un ambiente velenoso da vivere. Già nel 2014 uno studio di Berkeley Earth ha stabilito che l'inquinamento atmosferico in Cina finisce per uccidere una media di 4.000 persone al giorno, cioè 1,6 milioni di persone l'anno.

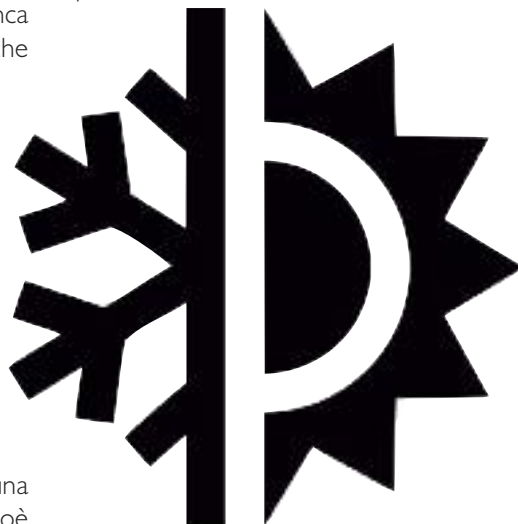
Una vera e propria carneficina. A domanda diretta uno dei ministri al potere ha risposto candidamente che "il progresso ha i suoi svantaggi e il tasso di crescita a cui la Cina è obbligata impone sacrifici".

Però quando è troppo è troppo e persino la Cina, finalmente, ha messo a punto un piano di riduzione dell'inquinamento atmosferico che però inizierà a dare i suoi frutti non prima del 2030.

È ormai coscienza comune che il clima sia divenuta questione di vita o di morte. Lo hanno ribadito anche all'ultima Conferenza climatica COP24, a

novembre in Polonia. Ma durante i lavori i Paesi più importanti al mondo hanno tentato invano (o evitato, questione di punti di vista), di raggiungere un'intesa per la realizzazione degli Accordi di Parigi di dicembre 2015.

Il pericolo per la sopravvivenza umana, perché di questo si tratta, è molto serio. Gli studiosi hanno calcolato che per salvare il pianeta dai cambiamenti climatici e dagli effetti devastanti che questi



avranno sulla salute dell'uomo e dei territori abbiamo a disposizione solo venti anni. Che sono nulla rispetto alle politiche, ai cambiamenti e agli investimenti che la prossima generazione è chiamata ad affrontare.

A parte le dichiarazioni, più o meno roboanti e allarmanti dei leader mondiali e degli studiosi, il problema vero è sempre quello delle risorse necessarie

a ripristinare ciò che l'uomo stesso ha danneggiato, spesso irreparabilmente. La Banca Mondiale ha stanziato 200 miliardi per il quinquennio 2021-25. Fondi destinati a finanziare gli adeguamenti necessari per sostenere il cambiamento climatico in atto e avviare la riduzione delle emissioni. La cifra è consistente e rappresenta il doppio dell'investimento quinquennale stabilito dopo la firma dell'accordo di Parigi sul clima. Bene dunque. Ma l'investimento non è sufficiente a far capire alla popolazione mondiale che il recupero parte dall'iniziativa di ciascuno di noi. Dalla propria abitazione, all'ambiente di lavoro, dai consumi che causiamo quando ci spostiamo in città e persino dalle risorse che utilizziamo nel tempo libero. Nessuno di noi sa bene quale sia la politica suggerita dal Governo sul clima e sui consumi dell'ambiente. Soprattutto nelle grandi città bisognerebbe lavorare subito per prevedere aree verdi più grandi e numerose.

Qualcosa si sta facendo ma con grande timidezza. A Seul un'autostrada è stata rimossa per lasciare il posto al letto di un antico fiume che ora è tornato ad attraversare la città, garantendole un corridoio attraverso il quale fluisce aria più fresca oltre che un'utile via di fuga per l'acqua in occasione di violente piogge.

A New York e Tokio invece, per favorire una migliore dispersione del calore nel centro cittadino, hanno deciso la realizzazione di numerosi giardini e spazi verdi.

Ma Milano e Roma, tanto per tornare a guardarci attorno, cosa hanno in mente di fare?

Livio Iacovella

SPRAY AL PEPERONCINO

In Italia l'acquisto e la detenzione sono consentiti a chi ha più di 16 anni e il suo utilizzo è ammesso solo in caso di legittima difesa

Nemmeno il tempo di seppellire i ragazzi morti nella discoteca Lanterna Azzurra di Corinaldo che un altro episodio ha portato alla ribalta l'uso sciagurato dello spray al peperoncino. A Pavia, uno studente delle superiori si è divertito in classe con la bomboletta, con il risultato di spedire in ospedale una quarantina di compagni di scuola. Questi due ultimi fatti di cronaca sono solo gli ultimi di una serie lunghissima di violazioni che hanno avuto per protagonisti i ragazzi e il divertimento al peperoncino.

Molti ricorderanno gli incidenti di piazza San Carlo a Torino, durante la proiezione in pubblico della partita di Champions League fra Juventus e Real Madrid. Anche allora le conseguenze dell'uso improprio dello spray furono tragiche con una donna morta e più di mille feriti.

Da Torino nel 2017 a Corinaldo e Pavia la cronaca racconta di parecchi episodi che hanno avuto per responsabili dei ragazzi resi euforici dalla massa, specialmente i concerti dei rapper; all'Alcatraz di Milano, poco prima dell'esibizione del rapper Achille Lauro,

a Mondovì durante l'esibizione di Sfera Ebbasta, al festival musicale «Wake up», alla Festa Pd di Ponte Alto (Mondena), sempre durante un concerto di Sfera Ebbasta, al Lingotto durante il «Reload Music» Festival, un concerto maratona di musica elettronica che dura 18 ore, al teatro Concordia di Venaria, Torino, nel corso del concerto dei rapper Gué Pequeno e Marracash. Dunque i concerti per gli adolescenti sembrano le occasioni giuste per una "bravata" che però ha sempre conseguenza gravissime.

Ora la politica si interroga sull'uso che si può fare di quello che è nato come uno strumento di difesa dalle aggressioni e dalle molestie, ma che si sta trasformando in un pericolosissimo strumento di offesa.

Probabilmente, molto presto la vendita dello spray sarà regolamentato in maniera più restrittiva e le pene per l'uso improprio saranno inasprite. Ma è bene chiarire che già oggi la legge ammette l'uso dello spray al peperoncino solo in caso di legittima difesa e non è consentita la vendita ai minori sotto i 16 anni.

All'estero, ci sono atteggiamenti controversi. In Belgio, lo spray è considerato un'arma e il suo trasporto è vietato tranne che per gli agenti di polizia. In Finlandia, il suo uso è regolamentato dalla legge sulle armi da fuoco e il suo possesso richiede una licenza. A Hong Kong, è considerato un'arma e il possesso è reato punibile con una pena fino a 14 anni di reclusione.

Di arma si parla anche nella legislazione di Irlanda, Islanda, Norvegia, Danimarca, Olanda e Ungheria.

In Germania, invece, gli spray destinati alla difesa dagli animali sono legali e utilizzabili da chiunque, non essendo considerate armi.

Negli USA, ogni Stato regola in modo autonomo l'uso del gas OC; in genere, il possesso e il trasporto sono consentiti al di sopra dei 18 anni.

Ma cos'è e come funziona lo spray al peperoncino?

Come detto, in Italia l'acquisto e la detenzione sono consentiti a chi ha più di 16 anni e il suo utilizzo è ammesso solo in caso di legittima difesa.

Lo spray, costituito da un estratto derivato dalla pianta di peperoncino (*Capsicum annum*), si può acquistare in armeria, farmacia, qualche supermercato e online, ovviamente.

Provoca una forte irritazione agli occhi e alle mucose e il suo effetto dura circa venti minuti. Ma gli effetti non si fermano all'apparato visivo: si possono avere delle conseguenze anche a livello respiratorio, con gonfiore, infiammazione, tosse e iperproduzione di muco a livello nasale.

Lo spray dunque non è un gadget e nemmeno un gioco. E i ragazzi faranno bene a comprenderlo subito prima di causare altri incidenti e soprattutto rovinarsi la vita solo per provare l'ebbrezza di "una bravata".

Livio Iacovella



GOOGLE PER NOI, NOI E GOOGLE

All'inizio il suo compito è stato quello di mettere ordine nell'infinita vastità della rete di Internet, poi ha mutato la sua forma, ingigantendosi

Se volessimo spiegare cos'è Google a un marziano potremmo dire che è il Web, o quasi. Si tratta di una definizione convenzionale, non del tutto veritiera. Eppure la maggior parte delle persone associa Google a Internet, cioè a quella schermata bianca con una scritta a più colori e una casella di una riga in cui scrivere qualcosa per effettuare la ricerca.

Si calcola che il predefinito Google appaia nove volte su dieci all'apertura di un qualsiasi browser. Questa schermata homepage è diventata il simbolo della rete stessa. Grazie a Google il Web è diventato la risposta alle nostre domande in base alle quali, dopo anni, si è in grado di tracciare il nostro profilo.

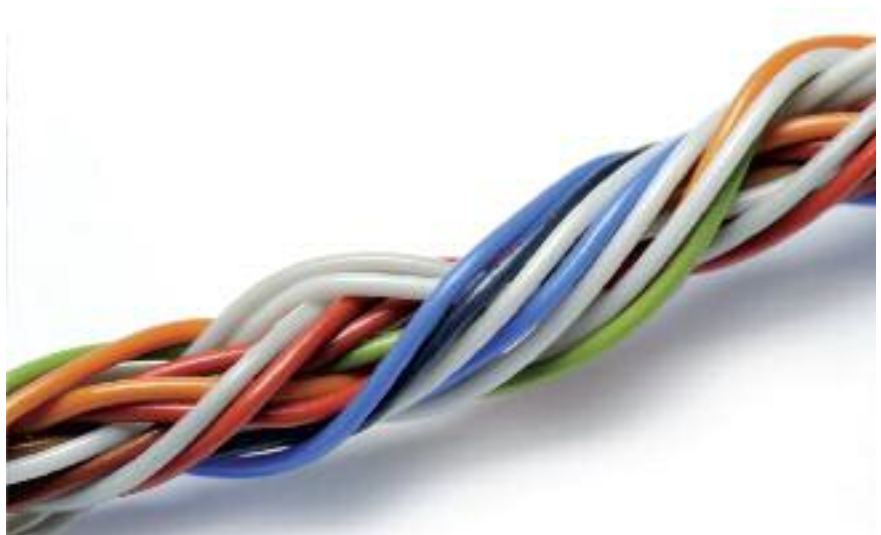
C'è da chiedersi se i fondatori di Google, due studenti ventiquennari dell'Università di Stanford (California), avrebbero mai immaginato che la loro azienda sarebbe diventata la più grande al mondo. Era il 4 settembre 1998 quando il russo Sergej Michajlovic Brin e l'americano Lawrence "Larry" Page fondarono Google Inc. Ma... lo sapevate da quale parola deriva Google? Sembra trarre origine dal termine "googol", un'espressione di fantasia inventata per gioco dal nipotino di Edward Kasner, matematico statunitense, nel 1938, che definisce la cifra 1 seguito da 100 zeri.

Fin dall'inizio, il compito di Google è stato quello di mettere ordine nell'infinita vastità della rete di Internet. I due fondatori, ormai adulti miliardari, sono riusciti a costruire un colosso, controllato dal gruppo Alphabet, che ha chiuso il 2017 con un fatturato di 110,86 miliardi di dollari. Per ottenere questi strabilianti risultati è stato utilizzato un metodo di espansione cannibalistico poiché Google, da grande filtro del web qual è, ha stabilito cosa poteva essere trovato con facilità e

cosa invece far scomparire fra le innumerevoli pagine di risultati ben nascosti nei meandri della rete. Tale comportamento nega i fondativi intenti di Internet che vorrebbero libertà assoluta di immettere contenuti e di poterne fruire. Tuttavia, come in ogni società, anche in quella virtuale bisognava mettere ordine e è da qui che si è sviluppata una situazione poco chiara, poiché il controllo serrato ha fatto scaturire la tirannia. Google ha mutato la sua forma, ingigantendosi e sfruttando con abilità le nuove tecnologie e le loro molteplici applicazioni. Così si è trasformata in comunicazione con "GMail", il servizio di posta elettronica più diffuso; è diventata social network con "Google +" (rapidamente fallito), e poi con "YouTube", la piattaforma video fondata nel 2005 e acquistata l'anno seguente. Ci ha fornito indicazioni stradali con "Maps" (il servizio risale al 2005 e integra anche foto a 360° di Street View) rendendo più semplice orientarsi ovunque, seguendo i nostri spostamenti. Si è trasformata in browser con "Chrome", filtro dei filtri che conosce i nostri gusti personali, le nostre idee politiche, i nostri acquisti, se investiamo in Borsa e via discorrendo. Con

"Android", il più diffuso sistema per smartphone e dispositivi mobili lanciato nel 2008, è entrata nella maggior parte dei cellulari al mondo. E infine si è trasformata nella voce di "Home", lo "smart speaker" che funge da assistente virtuale che si attiva con la voce. Questo aggeggio, grazie all'intelligenza artificiale, comprende e si adatta alle abitudini dei componenti della famiglia, impadronendosi di gran parte di informazioni riservate e dando in cambio altre news marginali, come le previsioni del tempo o i risultati delle partite di calcio. Come dire che siamo stati noi a fare grande questa multinazionale dell'informazione regalando i nostri dati poi riutilizzati a scopi commerciali. Da vent'anni Google è diventato il nostro spione, quello che ci portiamo appresso ovunque, così come Facebook. Questo 1 seguito da 100 zeri andrebbe limitato nel suo strapotere dopo che per anni ha messo in rete gratis contenuti protetti da diritto d'autore. Perché, se è vero che spesso ci facilita la vita quotidiana, è altrettanto vero che continua a sfruttare un vuoto legislativo e fiscale a cui le istituzioni hanno tralasciato di porre rimedio.

Antonella Bergamasco





WWW.FIRSTCISL.IT
Mondo First
Il blog di Giulio Romani
Notizie nazionali
Aziende & Territori
Il valore delle idee
L'altro Welfare