

MENSILE DIRFIRST
Settore di ruolo delle Alte Professionalità di FIRST

Incontri idee&fatti

73

gennaio 2020
anno X



UN ALTRO DISASTRO BANCARIO



MIFID II

NOTIZIARIO DI AGGIORNAMENTO SULLA DIRETTIVA 2014/65/UE

PUBBLICAZIONE PERIODICA



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 X - numero 73 - gennaio 2020

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, Pierfrancesco Boffoli, Silvio Brocchieri, Tamara De Santis, Francesco Discanno, Riccardo Ferracino, Luca Giannetta, Elisabetta Giustiniani, Claudia Grandacci, Livio Iacovella, Claudio Minolfi, Agnese Ninci, Giampaolo Pierno, Giuseppe Rocco, 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

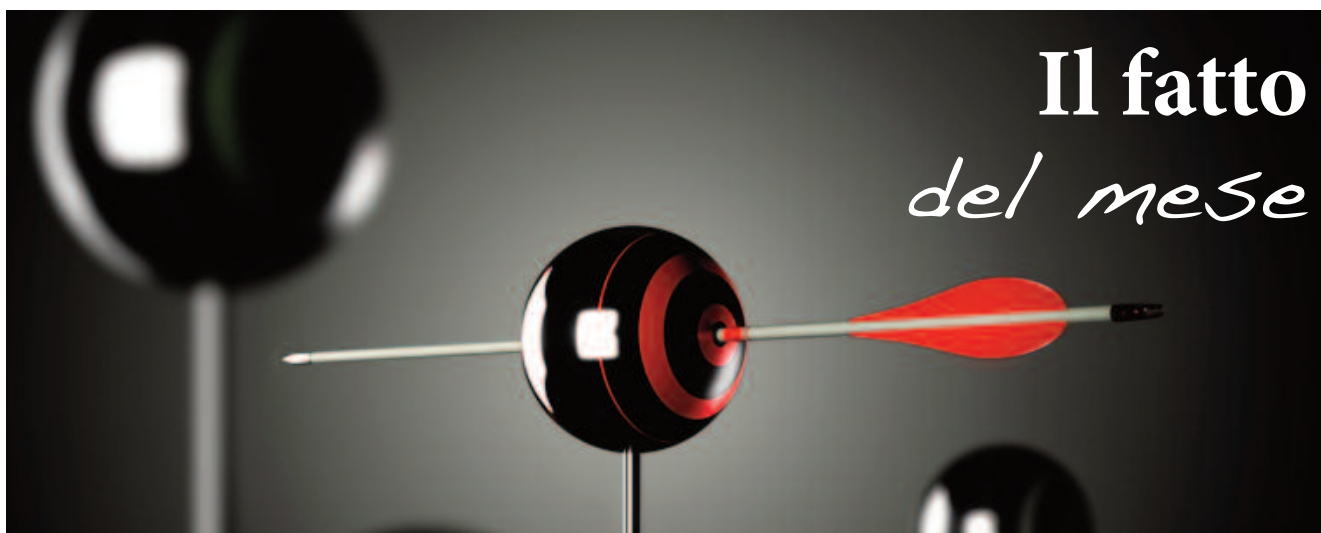
pubblicato il 14 febbraio 2020

SOMMARIO

IL PUNTO	
Necessario lavorare a un patto per l'occupazione giovanile	4
L'EDITORIALE	
Un altro disastro bancario	5
INTERNAZIONALE	
Brevi dal mondo	6
Banche nel mondo	32
POLITICA	
Il nuovo anticorpo	7
SINDACATO	
Bancari in riduzione (indiscriminata)	8
Trattative, sempre "in corso"	10
BANCHE	
Strage del lavoro in banca, ma...	9
L'odissea del debitore	16
LAVORO	
Emergenza lavoro	11
Riduzione dell'orario? Non in Italia	20
Periodo di malattia	28
PREVIDENZA COMPLEMENTARE	
Le trasformazioni del nuovo anno	12
FINANZA	
Tante valute per pochi	14
ECONOMIA	
Economia circolare	15
Green economy, avanti tutta	17
Dove va l'economia italiana	24
LEGALE	
Osservatorio sulla giustizia	18
Il filo d'Arianna	21
La malattia e l'inidoneità al lavoro	22
Angolo delle sentenze	30
RISCOSSIONE	
Fra il dire e il fare	19
SOCIETÀ	
Violenza economica	26
Bambini che muoiono	29
CURIOS@NDO	
L'innamoramento, la belle époque dell'essere umano	33
Veleni e magiche pozioni	34



UN ALTRO DISASTRO BANCARIO



SINDACATI SETTORE CREDITO

NECESSARIO LAVORARE A UN PATTO PER L'OCCUPAZIONE GIOVANILE

I Segretari Generali di categoria, ribadendo il valore positivo del contratto nazionale sottoscritto, chiedono un maggior coinvolgimento dei lavoratori rispetto ai processi aperti nel sistema bancario.

La valutazione dello stato del settore, anche a fronte dei piani industriali presenti e futuri, rende necessario lavorare per un patto per l'occupazione giovanile attraverso un numero rilevante di assunzioni.

Dovrà essere chiaro che, tutti gli eventuali esuberanti dovranno essere al netto delle uscite fisiologiche e sul punto si richiederà la certificazione del numero delle uscite e delle assunzioni.

Rispetto alla vicenda di Banca Carige non saranno accettati nuovi piani industriali che taglino ulteriormente l'occupazione.

Riguardo a Banca Popolare di Bari, confidando pienamente nel lavoro della Magistratura, si ribadisce l'attenzione alla conservazione dei livelli occupazionali e al territorio. L'Istituto barese deve tornare ad essere una banca al servizio del territorio, già duramente colpito dalla crisi dell'industria.

Per quanto concerne il piano industriale Unicredit, il sindacato, oltre a ritenere eccessivi i 6000 esuberanti segnalati dal Gruppo in Italia, sottolinea le criticità, anche in termini di mobilità dei lavoratori, rivenienti dalla chiusura di 450 sportelli sul territorio nazionale.

Da parte sindacale si esprime forte diffidenza verso chi afferma che nel Paese ci sia meno esigenza di fare banca. A ciò si oppone la necessità di fare banca in modo nuovo e sostenibile, coniugando il lavoro con l'innovazione tecnologica e salvaguardando anche le fasce sociali più deboli che non hanno una capacità digitale pronunciata.

Dal comunicato unitario, firmato dai Segretari Generali di Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca e Unisin, del 3 febbraio 2020

a cura della Redazione

UN ALTRO DISASTRO BANCARIO

di Maurizio Arena

Ogni medaglia ha il suo rovescio e ciò sembra valere anche per il settore bancario. Infatti, se il 2019 si è concluso con il rinnovo del contratto di categoria, gli ultimi giorni del vecchio anno sono stati caratterizzati dal salvataggio in extremis della Banca Popolare di Bari. L'azienda, che conta circa 3.000 dipendenti e 300 filiali concentrate soprattutto nel mezzogiorno e, in particolare, in Puglia, Abruzzo e Molise, rappresentava un disastro annunciato, in quanto già nell'esercizio 2018 risultava in perdita per circa 420 milioni di euro. Tuttavia, come spesso accade nel nostro Paese, si aspetta sempre che i buoi fuggano prima di pensare a chiudere la stalla e quindi il commissariamento, seppur tardivo, ha rappresentato l'unico mezzo possibile per salvare la Banca e, con essa, clienti e lavoratori. L'operazione ha innescato immediatamente una serie di indagini da parte della magistratura che starebbe rilevando numerose irregolarità riguardanti la concessione di crediti a decine di società, di cui si conosceva a priori l'inesigibilità, i cui bilanci sarebbero invece stati verificati come sicuri. Dati alla mano, stiamo parlando di circa 1 miliardo di euro, cifra enorme, se rapportata alle dimensioni e alla potenzialità della banca.

Di fronte al preoccupante reiterarsi di fatti simili a quanto avvenuto alla Popolare di Bari e, prima ancora, in Carige e nelle Banche venete e, soprattutto, prendendo atto dell'incapacità del sistema di autoriformarsi – al di là delle tante dichiarazioni di principio, rimaste di fatto lettera morta – crediamo sia necessario ricorrere alla giustizia per prevenire il danno piuttosto che curarlo, istituendo nel codice penale il reato di disastro bancario. L'istituzione di un reato penalmente perseguibile rappresenterebbe senza dubbio un elemento di forte deterrenza per gli Amministratori delle Banche e per i Consigli di amministrazione che probabilmente sarebbero meno disinvolti nel

fare scelte mirate unicamente all'interesse personale e di pochi.

Bene sarebbe inoltre indirizzare i compensi del top management verso obiettivi di carattere sociale. Infatti, fino a che gli amministratori non saranno incentivati a tutelare il risparmio e dare qualità al credito erogato anziché a raggiungere obiettivi economici di breve periodo, il rischio di nuovi disastri bancari sarà sempre incombente.

Riteniamo, anche alla luce dei recenti disastri, che l'interesse dei lavoratori sia perfettamente coincidente e complementare a quello dell'utenza. Il livello di professionalità e la possibilità di poter decidere quali prodotti vendere alla clientela, tenendo conto di specificità e profili di rischio, sono direttamente proporzionali alla necessità

di trasparenza e qualità del servizio che la clientela chiede legittimamente a gran voce.

Dopo la recente sottoscrizione di un contratto per i quadri e le aree professionali, che ha messo in primo piano le tutele e riconoscimenti professionali, quale occasione migliore per poter agire sull'intera categoria, rafforzandone le competenze e i diritti, nell'ormai prossimo rinnovo di contratto della dirigenza intermedia? Si tratterebbe di un atto concreto da parte delle banche che, nei fatti, dimostrerebbero di voler abbandonare la controproducente strada dei tagli a prescindere per imboccare quella più coerente del recupero di qualità e competitività attraverso la valorizzazione degli addetti.

“

...fino a che gli amministratori

non saranno incentivati

a tutelare il risparmio

e dare qualità al credito erogato

anziché a raggiungere

obiettivi economici di breve periodo,

il rischio di nuovi disastri bancari

sarà sempre incombente.

”

BREVI DAL MONDO

Notizie, fatti e curiosità oltre i confini

USA

NON REGALARE DATI PERSONALI

Un'inchiesta del New York Times, pubblicata il 19 dicembre, racconta un'altra dimensione dell'uso dei dati personali, da parte di aziende private che sorvegliano e tracciano, ovvero spiano, l'attività di ciascuno. Il quotidiano statunitense, contattato da un informatore che lavora per una di queste aziende, ha lavorato su un file che contiene 50 miliardi di dati sull'attività di 12 milioni di cittadini statunitensi, relative a un intervallo di pochi mesi. I dati rivelano di tutto e sono di una precisione talmente accurata da poter stabilire, senza difficoltà e con esattezza, singoli spostamenti e movimenti. Le aziende che controllano i dati si limitano a sfruttarli per scopi commerciali, ma è facile immaginare come questi potrebbero essere usati a fini diversi. L'indagine evidenzia come non si abbia alcuna consapevolezza della quantità di tracce che vengono lasciate nello svolgimento della vita quotidiana, anche solo tramite gli smartphone, senza includere telecamere di sorveglianza o pagamenti elettronici. Tutte informazioni che costituiscono

un'intrusione nella vita privata o professionale, che noi stessi autorizziamo, accettando le condizioni di utilizzo dei vari servizi, che spesso non leggiamo. L'obiettivo dell'inchiesta è quello di far prendere coscienza e pretendere di riacquistare il controllo sui propri dati personali; la grande sfida del ventunesimo secolo.

FINLANDIA

GESTIRE L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE

La Finlandia ha fatto un regalo di Natale a tutti gli europei, rendendo disponibile gratuitamente e senza restrizioni Elements of AI, un corso intensivo nazionale di 6 settimane sull'intelligenza artificiale, creato dall'università di Helsinki. Attualmente disponibile in inglese, svedese, estone, finlandese e tedesco, è accessibile gratuitamente, registrandosi online. Ad oggi sono oltre 230 mila le persone che hanno partecipato. Il corso consiste in 6 macro capitoli nei quali l'utente può apprendere le nozioni base e mettersi alla prova con dei brevi test alla fine di ogni sezione. Gli argomenti affrontati vanno dalle implicazioni filosofiche dell'intelligenza artificiale a materie tecniche più specifiche, permettendo di acquisire quelle competenze utili per gestire l'intelligenza artificiale

che, come affermato,

da Megan Schaible di Reaktor – azienda privata di consulenza che ha collaborato al progetto con l'università – “non dovrebbe essere lasciata nelle mani di pochi programmatori d'élite”.

EL SALVADOR

TOCCARE LE BAMBINE È UN REATO

Negli ultimi anni El Salvador – un paese di appena 6,5 milioni di abitanti – è stato un paese sconfitto dalla violenza: in media, ogni mese due donne muoiono per mano del partner; le statistiche parlano di 12 denunce per delitti sessuali al giorno. Però, nelle ultime settimane, non è stato accettato che un tribunale stabilisse che molestare sessualmente una bambina di dieci anni, ancorché sopra i vestiti, non fosse considerato un crimine. Centinaia di persone sono scese in piazza con una parola d'ordine: “Toccare una bambina è un crimine”, protesta che, in un paese tollerante nei confronti di intimidazioni, aggressioni e violenza, è una piccola conquista per dire basta alle impunità, facendo emergere una società che in fondo conserva il senso di giustizia.

FRANCIA

PICCOLI LETTORI DI ATTUALITÀ

“Se i bambini hanno sentito parlare di un argomento alla radio, in tv o anche a scuola, durante la ricreazione, abbiamo il dovere di spiegarlo, per fargli capire di cosa si tratta”, ha spiegato in un video Cécile Bourgneuf, una giornalista francese che lavora per il quotidiano Libération. Nel 2015, insieme a Elsa Maudet e Emilie Coquard, ha fondato Le petit Libé, un settimanale online di informazione per bambine e bambini, per spiegare l'attualità ai più piccoli. Analoghe iniziative sono seguite, tra le quali quella dell'Internazionale, che dallo scorso mese di ottobre pubblica Internazionale Kids, un mensile per lettori di età compresa tra i sette e i 13 anni, con raccolte di giochi, articoli e fumetti dai giornali di tutto il mondo.

a cura della Redazione



IL NUOVO ANTICORPO

Piazze piene di persone convinte che il sistema Italia sia malato e che sia necessaria una reazione collettiva che parta dal basso per risanarlo

In un Paese, abituato, come il nostro, a celebrare entusiasticamente ogni forma di rivoluzione e di rottura con il passato, vera o presunta, per poi lasciarla cadere miseramente nell'oblio un attimo dopo, speriamo non capiti anche a loro.

Stiamo parlando delle sardine, un movimento – ma è corretto definirlo così? – che nelle ultime settimane sembra aver “destato” l'Italia e le coscienze, forse più confuse che assopite, dei suoi abitanti.

Loro stessi, sulla falsariga dei tanti che li hanno preceduti, alla definizione di partito, rigettata sdegnosamente, preferiscono quella di “anticorpo”, vale a dire di proteina prodotta dal sistema immunitario dell'organismo allo scopo di individuare e neutralizzare sostanze nocive. Tutto ciò fa intanto supporre che almeno coloro che hanno riempito insieme alle piazze di Bologna e di Roma quelle di molte altre città italiane, siano convinti che il sistema Italia sia malato e che si renda necessaria una reazione collettiva che parta dal basso per risanarlo.

“Riempire una piazza” – chiosano i promotori delle iniziative, ormai ospiti fissi e ricercatissimi di molti talk show politici – significa stare stretti come “sardine”, appunto. Inoltre, come tutti ben sanno il pesce è spesso sinonimo

di silenzio che nelle piazze gremite viene orgogliosamente contrapposto al frastuono degli urlatori politici.

Tra i punti programmatici che si sono dati spicca la pretesa, peraltro legittima, che chi è stato eletto vada nelle sedi istituzionali a lavorare, comunicando solo attraverso canali istituzionali e non a mezzo social. Una richiesta scontata in una democrazia avanzata, come amiamo definirci, ma una vera e propria rivoluzione copernicana se pensiamo al livello di scontro a cui ci ha abituato la politica moderna. E che dire poi della richiesta ai mezzi di informazione di limitarsi a riportare i fatti così come si sono verificati senza manipolarli a sostegno di questo o quell'interesse?

Vedere piazze piene di persone deluse, arrabbiate, financo disperate non è poi così inusuale. La gente comune nutre ormai nel sistema di rappresentanza una scarsissima sfiducia lo testimonia plasticamente la “liquidità” del voto, la tendenza cioè a fidarsi di uno schieramento politico non perché se ne condividono in toto le idee, ma perché si pensa che possa garantire un bisogno momentaneo, salvo poi abbandonarlo in caso di delusione, approdando sul fronte opposto. Una tendenza che invece di garantire la qualità dei programmi ci ha regalato una generazione di “politicanti” più attenti ai sondaggi

che ai contenuti delle loro azioni, quasi che governare un Paese sia una sorta di concorso a premi in cui vince chi risulta più simpatico.

Le sardine, con le loro sfumature e con le incognite che si portano dietro, ad oggi non siamo ancora in grado di capire esattamente cosa vogliono e soprattutto come intendono ottenerlo. Rappresentano comunque una reazione e l' anticorpo di un Paese che soffre, che fatica a trovare una direzione da mantenere nel tempo su temi importanti come l'Europa, la crescita economica, lo sviluppo. Un Paese che pensa, ma che non riesce a tradurre il pensiero in progetti, un Paese con lo sguardo abbassato che preferisce fissarsi le punte dei piedi piuttosto che alzare il capo e scrutare lontano. L'ottimismo è prematuro, tuttavia, conforta il fatto che molte persone abbiano capito che affidarsi agli altri non basta e che il cambiamento e la rinascita che vogliono vedere non può essere delegato, ma deve partire da ognuno di loro. L'auspicio è che le sardine possano nuotare libere dal pregiudizio, insieme, ma non in branco, dando voce senza gridare alla speranza di tutti coloro che vorrebbero vivere in un paese migliore e più giusto e che sono pronti a mettersi in gioco per costruirlo.

Cristina Attuati



BANCARI IN RIDUZIONE (INDISCRIMINATA)

Moody's alzato da "negativo" a "stabile" l'outlook sul sistema bancario italiano grazie alla riduzione dei costi, ma a quale prezzo

All'inizio di dicembre dello scorso anno, Moody's – la società newyorkese che esegue ricerche finanziarie e analisi sulle attività di imprese commerciali e statali – ha abbassato l'outlook da "stabile" a "negativo" sulle banche del Vecchio Continente e, in particolare, su quelle tedesche e del Regno Unito.

Una decisione in linea con le previsioni, in cui si prospetta un indebolimento dell'economia che potrebbe avere ripercussioni sulla qualità del credito e, di conseguenza, sulla redditività. Un fattore, quest'ultimo, che risente anche dei bassi tassi d'interesse che caratterizzano il mercato.

Qualche giorno prima, invece, la stessa società, aveva alzato da "negativo" a "stabile" l'outlook sul sistema bancario italiano. Nel rapporto pubblicato il 4 dicembre, si evidenzia infatti che "i prestiti problematici delle banche italiane si ridurranno nel 2020 per il quinto anno consecutivo".

"Tuttavia – commenta Fabio Iannò, Senior Credit Officer di Moody's – il loro rapporto di prestiti problematici di circa l'8% rimane più del doppio della media dell'Unione europea del 3%, secondo i dati dell'Autorità bancaria europea. Teniamo anche conto delle nostre previsioni per una crescita debole ma positiva del Pil italiano e le nostre prospettive stabili sul Rating sovranò italiano". "Le banche italiane avranno una redditività stabile o moderatamente migliore nel 2019 e 2020 grazie ai minori costi di finanziamento all'ingrosso, al minor costo del rischio e ai guadagni in efficienza derivanti dalle recenti iniziative di ristrutturazione. Gli indici di capitale – ha proseguito Iannò – sembrano destinati a rimanere stabili, con quasi tutti i finanziatori che segnalano buffer confortevoli al di sopra dei requisiti normativi".

Tra le motivazioni che hanno indotto Moody's a rivedere al rialzo il giudizio sulle banche italiane, sembra abbastanza evidente che il fattore relativo alla riduzione dei costi abbia assunto un ruolo decisivo. La discriminante sul come ridurre questi costi si traduce nelle strategie che le banche da tempo hanno adottato ovvero continue ristrutturazioni aziendali e piani industriali che sembravano prevedere solo riduzione del personale. Forse la soluzione più facile, ma sicuramente la più miope. In un contesto che rimane complesso, la riduzione indiscriminata, senza soluzione di continuità, dei bancari porta con sé il rischio di disperdere le professionalità che caratterizzano il mondo del credito. Una situazione che inevitabilmente si riflette sui lavoratori, esponendoli a rischi che, in alcuni casi, vanno a colpire direttamente la persona e la sfera familiare. Se innalzare il rating significa ristrutturare, e le ristrutturazioni si traducono in esuberi, e se il calo degli occupati si trasforma in rischi per coloro che restano, è forse giunto il

momento che gli organi competenti a decidere affrontino seriamente le problematiche che questo modo di pensare comporta.

Come First Cisl, già nel 2018, è stato presentato "AdessoBanca!", il Manifesto per la tutela del risparmio e del lavoro", documento in 6 punti: Restituire le banche ai cittadini; Liberare i lavoratori dalle pressioni commerciali e fare educazione finanziaria; Salvaguardare i risparmiatori; Per dare valore agli Npl e combattere speculazioni e abusi; Per retribuire in modo responsabile i top manager; Per punire i responsabili dei disastri finanziari. Sei riforme che identificano altrettante soluzioni.

"AdessoBanca!, un progetto necessario al Paese, ritornando ai contenuti della Costituzione, sintetizza proposte e analisi sostenute da tempo da First Cisl. Richiama tutti alle proprie responsabilità sul come "fare banca" oggi, con un'economia reale che stenta a ripartire e la cui flebile ripresa la gente fatica ancora ad avvertire.

Silvio Brocchieri



STRAGE DEL LAVORO IN BANCA, MA ...

I primi dieci istituti italiani chiudono il 2019 sfiorando i 10,5 miliardi di utili, a fronte di una riduzione di personale, negli ultimi 5 anni, di circa 30.000 dipendenti

La cosa più straordinaria, accaduta nel 2019 nel settore del credito, è che a fronte del record di licenziamenti di lavoratori bancari – circa 80.000 nel mondo rispetto al 2015, quando furono 91.448 – le banche italiane chiuderanno i bilanci in utile, superando i risultati del 2018, per molte i migliori di sempre.

Gli istituti europei sono stati protagonisti di oltre quattro quinti dei tagli complessivi, per l'esattezza l'82% del totale e l'Italia ha offerto un contributo notevole.

Il solo Unicredit ha annunciato nel suo piano industriale una riduzione di 8000 posti di lavoro entro il 2023, che confrontati con l'analisi di Bloomberg – che stima in 7.669 i “licenziamenti” complessivi negli USA lo scorso anno – rendono l'azienda italiana un gigante rispetto ai corrispettivi americani. Senza dimenticare che gli azionisti Unicredit, grazie al preventivato taglio di personale, si spartiranno 8 miliardi di utili!

Non si tratta però dell'unica banca che raccoglierà utili nel 2019, ci sono infatti altre 9 “colleghe” italiane.

Lo si legge in un articolo di metà dicembre su Repubblica che, citando Bloomberg, parla dei primi dieci istituti italiani che dovrebbero chiudere il 2019 sfiorando i 10,5 miliardi di utili, a fronte di una riduzione di personale, negli ultimi 5 anni, di circa 30.000 dipendenti. Si tratta comunque di uscite volontarie, prepensionamenti, incentivi all'esodo e, non da ultima, Quota 100, oggetto di accordo sindacale già nel gruppo Bnp-Paribas (1.100 uscite), Ubi (67) e Carige (147).

L'analisi che effettua la giornalista di Repubblica, Vittoria Puledda, evidenzia però come la grossa fetta di utili se la spartiscano Unicredit e Intesa (circa 8 miliardi), mentre tutto il resto ha di-



mensioni ridotte, “forse troppo per resistere”.

Analisti meno ottimisti sottolineano come, guardando al costo del capitale, la redditività complessiva del sistema bancario sia comunque troppo bassa. Non si accontentano mai!

Superato il periodo nero dell'ultima grande crisi, è oggi caccia di redditività e efficienza in un clima segnato non solo da incognite sul futuro dell'economia, ma da pressioni concorrenziali e profonde trasformazioni tecnologiche. Il paradosso italiano utili/tagli del personale evidenzia come i risultati più lampanti del “cambiamento” del lavoro nel mondo del credito siano stati le dimissioni del personale, con investimenti irrisori nell'automazione e nella digitalizzazione.

Se tutti gli analisti sono infatti concordi nel ritenere che la riduzione dei costi e quindi i “licenziamenti” siano stati prevalentemente determinati da fenomeni come la Brexit, la guerra commerciale tra USA e Cina e l'andamento dei tassi di interessi negativo, è anche vero che “ancora non è arrivata

in pieno l'onda lunga del Fintech”, come ha dichiarato Fabio Panetta, appena nominato membro del Comitato esecutivo della Bce.

Sono in arrivo trasformazioni “sostentive” nel mondo del credito e le nostre “banche festeggiano, ma festeggiano solo loro” – come afferma il segretario generale di First Cisl, Riccardo Colombani – “vogliamo iniziare a confrontarci su strategie d'investimento e di sviluppo, non solo sulle ricadute del taglio dei costi e del ridimensionamento”.

La strage del lavoro in banca, in nome di produttività e risparmi sul personale, non è ammissibile che continui, appartenendo a un'epoca ormai superata.

L'inevitabilità delle rivoluzioni tecnologiche, con ampio ricorso a innovazioni quali l'intelligenza artificiale, impone ora un cambiamento vero e radicale, che punti a investimenti in grado di generare nuovi ricavi, attraverso il rilancio dell'unica risorsa insostituibile, quella umana.

Elisabetta Giustiniani

TRATTATIVE, SEMPRE “IN CORSO”

Alcuni degli accordi aziendali raggiunti dal sindacato al termine dello scorso anno

Gruppo UBI Banca

Sottoscritto l'accordo che estende al 2020 le misure, già adottate negli anni scorsi, per favorire la conciliazione delle esigenze personali e familiari con l'attività lavorativa. In particolare, si ripropone anche per il prossimo anno, la possibilità: per tutti i dipendenti, di richiedere su base volontaria periodi di congedo retribuito al 40% – Social Day; per le mamme e i papà che usufruiranno del congedo parentale – cosiddetta maternità/paternità facoltativa, retribuita al 30% dall'Inps – di beneficiare di una integrazione economica pari al 20% da parte di UBI.

In tema di lavoro a tempo parziale, “le Aziende del Gruppo UBI ribadiscono “l'impegno” a valutare favorevolmente nuove richieste di part time. L'accordo conferma la possibilità di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale anche per durate settimanali che non rientrano nei limiti previsti dal CCNL... I contratti a tempo parziale in essere al 9.12.2019 in tutte le aziende del Gruppo UBI (con scadenza entro il 31.12.2020) saranno automaticamente prorogati di 48 mesi, salvo necessità ed espressa rinuncia da parte dell'interessata/o”.

Deutsche Bank

Il 30 dicembre, l'azienda ha incontrato i sindacati con l'intento di “fornire alcune prime indicazioni concernenti un piano di riorganizzazione in DB S.p.A. da attuarsi a partire dal 2020”.

I punti salienti dell'incontro: venerdì 27 dicembre il consiglio di Gestione e quello di Sorveglianza hanno deliberato un piano di riorganizzazione che prevede la fuoriuscita di 217 colleghi a partire dal 2020; numero che potrebbe subire lievi incrementi in sede di definitiva approvazione dei progetti. Gli esuberanti attualmente prospettati riguarderanno posizioni lavorative in Private& Commercial Bank di 44 di-

pendenti della Rete, anche a seguito della chiusura di sportelli non ancora identificati; di 50 dipendenti di Direzione Generale; di 58 dipendenti di Operations; di 65 dipendenti di IT&Infrastruttura legati all'implementazione del progetto Aurora.

Le Organizzazioni sindacali hanno vo-

luto rimarcare le “forti preoccupazioni di fronte all'ennesima riduzione del personale voluta da un'azienda che continua a perseguire obiettivi di contenimento dei costi facendo quasi esclusivamente leva sul taglio degli organici”.

S. B.

CREDITO COOPERATIVO

GRUPPO CASSA CENTRALE BANCA

Bcc Vallagarina: sottoscritto un Accordo che definisce l'accesso su base volontaria al Fondo di Solidarietà per un numero limitato di 8 risorse che matureranno i requisiti pensionistici “Legge Fornero” entro il 21.12.2024. I mesi di permanenza nel Fondo sono stati quantificati fino a un massimo di 27. L'intesa definisce l'assunzione, ovvero stabilizzazione, dei “tempi determinati” di quattro nuovi lavoratori, oltre al mantenimento delle condizioni bancarie, tempo per tempo vigenti, per coloro che accederanno al Fondo.

Bcc Valdostana: “gli sforzi dei lavoratori non bastano” per chiudere positivamente una trattativa, lunga 6 incontri e un'Assemblea dei lavoratori, partita lo scorso mese di luglio. Le alternative proposte dai sindacati non sono riuscite a sbloccare il “muro contro muro” che la controparte ha messo in atto sul “Piano di risanamento”, ovvero la richiesta di una ulteriore riduzione tout court dei costi del personale, pari a 2,1 milioni di euro all'anno per tre anni.

Allitude: il 23 dicembre, al termine di una difficile procedura, è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per la costituzione di “Allitude”, nuova società del Gruppo Cassa Centrale Banca. Nel merito l'ipotesi di accordo prevede: il passaggio in Allitude di tutti i lavoratori con mantenimento dei diritti economici e normativi acquisiti secondo quanto previsto dall'art. 2112 cc; l'applicazione a tutti i lavoratori del contratto del Credito Cooperativo, compresi i dipendenti di IBT ora destinatari del contratto Industria; l'applicazione a tutti i lavoratori dell'attuale Contratto Integrativo Aziendale di Phoenix con alcune modifiche e aggiornamenti in tema di mobilità territoriale (missioni e trasferimenti), orario di lavoro, ticket pasto, part time, indennità annuali per portatori di handicap, modalità di adesione agli enti di previdenza e assistenza con salvaguardia per gli attuali aderenti a Cassa Mutua e Fondo Pensione Nazionali. Nell'accordo, inoltre, “si è condiviso che già da gennaio sarà avviato un tavolo di confronto sulla riorganizzazione aziendale, sui nuovi profili professionali e relativi inquadramenti e sulla formazione professionale. In tale ambito sarà poi definito il nuovo testo del contratto integrativo e il premio di risultato dell'anno 2019 da erogare nel 2020, quest'ultimo verrà garantito secondo le regole già in atto”. L'ipotesi di accordo sarà ora sottoposta all'approvazione dei lavoratori.

EMERGENZA LAVORO

Cassa integrazione, vertenze giacenti, contratti collettivi scaduti alimentano l'incertezza e il disagio dei lavoratori in Italia

La misura dell'emergenza è tutta nei dati sulla cassa integrazione dell'anno appena concluso. L'Inps ha autorizzato il 20,20% di ore in più sul 2018, vale a dire circa 260 milioni di ore e a novembre le domande di disoccupazione sono cresciute dell'1,3% su base annua. Secondo il Centro Studi dell'Associazione Lavoro&Welfare dell'ex ministro Cesare Damiano, nel 2019 si è determinata un'assenza completa di attività produttiva per oltre 124 mila lavoratori, tutti in cassa integrazione, parte ordinaria parte straordinaria e parte in deroga, e si sono perse 32,45 milioni di giornate di lavoro.

I lavoratori tutelati dalla Cig hanno diminuito il loro reddito di oltre 1 miliardo di euro al netto delle tasse e, nello stesso tempo, nel 2019 l'esborso a carico dell'Inps per la cig è stato di 1,264 miliardi di euro.

Per la prima volta dal 2012 si registra quindi il segno più sull'andamento degli ammortizzatori sociali.

Il 2020, appena iniziato, sarà perciò un anno, sotto il profilo del lavoro, problematico se si considerano anche le numerose vertenze "giacenti" sul tavolo del Ministero dello Sviluppo Economico.

Sono in ballo circa 300 mila posti di lavoro. Le situazioni più complesse sono quelle dell'ex ILVA di Taranto e di Alitalia. Nel primo caso, la nuova proprietà franco-indiana chiede di poter licenziare circa metà dei dipendenti (4.700 esuberanti previsti nel piano di ristrutturazione). Sul fronte Alitalia la situazione è ancora più spinosa: il Governo ha concesso un altro prestito ponte da 400 milioni di euro nella speranza che si riesca a definire la cordata che dovrà salvare, per l'ennesima volta, la compagnia di bandiera. Ancora ignoto il destino degli oltre 10 mila dipendenti, dato che è impossibile fare previsioni sul numero di possibili esu-

beri previsti nella nuova organizzazione aziendale. Ormai chiusa la cessione dei punti vendita Auchan a Conad e, in piccolissima parte, anche a Esselunga.

A queste situazioni di maggior peso si uniscono decine di altre, che ingrossano pesantemente le fila dei posti di lavoro a rischio nei prossimi 12 mesi. C'è la questione irrisolta della Whirpool di Napoli e della cessione del ramo d'azienda; c'è la Mahle di Laloggia in provincia di Torino, con i suoi 443 dipendenti incerti su cosa sarà di loro; c'è la ex Embraco di Torino, con il 20% della forza lavoro a rischio licenziamento (400 su 2.000 totali); la Bosch di Bari, invece, prevede 624 esuberanti su un totale di 1.800 dipendenti. Insomma, una situazione che riguarda l'intero stivale e che causerà più di qualche grattacapo al ministro Patuanelli.

Un 2020 dunque più che difficile per moltissimi lavoratori italiani, considerando anche i numerosi contratti collettivi di lavoro in scadenza, mentre altri

sono già scaduti a fine 2019. Una situazione di incertezza che rischia di aumentare il disagio lavorativo in Italia e scatenare agitazioni e proteste. Non a caso l'anno nuovo apre con una serie di scioperi che riguardano in primo luogo il trasporto aereo e il settore delle telecomunicazioni, ma che ben presto potrebbero estendersi ad altre categorie, a cominciare da quelle più colpite dai mancati rinnovi contrattuali. C'è poco da aggiungere se non che le persone sono persone, gli operai dell'Ilva, quelli della Whirpool, di Auchan, i lavoratori di ogni ordine e grado. Eppure queste persone sono soggette a sconquassi decisi solo in base ai bilanci aziendali e agli interessi economici di pochi. Questi lavoratori meriterebbero anche loro di decidere qualcosa, meriterebbero di affrontare di persona i loro datori di lavoro se esistessero davvero, perché dall'altra parte non ci sono persone ma soltanto consigli di amministrazione.

E. G.



LE TRASFORMAZIONI DEL NUOVO ANNO

I ritocchi, previsti nel 2020, in materia di canali di pensionamento, perequazione e altri aspetti previdenziali

“Ma la televisione ha detto che il nuovo anno, porterà una trasformazione, e tutti quanti stiamo già aspettando”, cantava Lucio Dalla nella sua immortale “L'anno che verrà”. Ma quali sono le trasformazioni che impatteranno sul nostro sistema previdenziale nel 2020?

La premessa è che alcuni “ritocchi” sono stati già apportati dalla Legge di Bilancio approvata nello scorso mese di dicembre mentre altri temi verranno affrontati dal Governo in uno specifico tavolo di confronto che ri-prenderà a breve con le parti sociali.

I canali di pensionamento

Andando per ordine e partendo dalla previdenza obbligatoria, la recente manovra finanziaria ha ampliato di un anno Opzione donna e l'Ape sociale. Quali sono allora i canali di pensionamento attivi nel nuovo anno?

Partendo dal pensionamento di vecchiaia, i requisiti rimangono la combinazione di una età anagrafica di 67 anni e di 20 anni di contribuzione. Così come stabilito dal decreto dello scorso 5 novembre del Ministero del Lavoro-Ministero dell'Economia il requisito anagrafico rimarrà immutato anche nel

2021 e nel 2022. È opportuno anche rammentare come per la pensione di vecchiaia non si prevede il meccanismo delle finestre. Rimangono immutati anche i requisiti per l'accesso alla pensione anticipata che la Legge di Bilancio dello scorso anno ha sterilizzato fino al 31 dicembre 2026. A prescindere dall'età anagrafica, è allora possibile il pensionamento anticipato con 42 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne. Con riferimento a tale canale di flessibilità in uscita vale però la finestra mobile trimestrale. Non sono stati modificati neanche i requisiti per l'accesso a quota 100, che prosegue la propria sperimentazione secondo il percorso naturale del triennio 2019-2021, con la combinazione età/anzianità contributiva (62 anni di età e 38 anni di contributi). Per quota 100 si attivano poi le finestre mobili di 3 mesi per i dipendenti privati e gli autonomi e di 6 mesi per i dipendenti pubblici. Va ricordato in ogni modo che non possono accedere a quota 100 i lavoratori che si trovino in un programma di esodo nonché il personale militare delle Forze armate, il personale delle Forze di polizia e di polizia penitenziaria, nonché il personale operativo del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della Guardia di finanza.

Come anticipato la manovra dispone poi l'estensione di fruizione di Opzione donna alle lavoratrici che abbiano maturato i requisiti entro il 31 dicembre 2019, in luogo del 31 dicembre 2018, come attualmente previsto. Più nel dettaglio si prevede che il diritto al trattamento pensionistico anticipato secondo le regole di calcolo del sistema contributivo venga riconosciuto, nei confronti delle lavoratrici che abbiano maturato, entro il 31 dicembre 2019 (in luogo del 31 dicembre 2018, vedi infra) un'anzianità contributiva pari

“

... eventuali correttivi del metodo di calcolo contributivo per attenuare il rischio previdenziale che incombe sulle giovani generazioni...

... un nuovo canale di pensionamento anticipato che sostituisca quota 100...

... rilanciare la previdenza complementare con una adeguata campagna informativa e istituzionale...

... revisione in senso migliorativo del trattamento fiscale dei fondi pensione.

”

o superiore a 35 anni e un'età anagrafica pari o superiore a 58 anni (per le lavoratrici dipendenti) e a 59 anni (per le lavoratrici autonome). Va ricordato come in caso di accesso a opzione donna il diritto alla decorrenza del trattamento pensionistico (cosiddetta finestra) si consegue trascorsi 12 mesi per le lavoratrici dipendenti e 18 mesi per le lavoratrici autonome.

Si posticipa inoltre al 29 febbraio 2020 (in luogo del 28 febbraio 2019) la data entro cui il personale a tempo indeterminato delle istituzioni scolastiche e delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica (AFAM) può presentare domanda di cessazione dal servizio con effetti dall'inizio, rispettivamente, dell'anno scolastico o accademico.

La legge di Bilancio 2020 ha previsto poi il differimento di un anno dell'APE sociale cui possono accedere chi maturi il requisito di età (63 anni) tra il 1 gennaio e il 31 dicembre 2020 e rientri in una delle categorie previste dalla normativa, vale a dire:

- i disoccupati che da almeno 3 mesi abbiano esaurito la prestazione per disoccupazione loro spettante;
- i lavoratori che assistono da almeno 6 mesi il coniuge o un parente di primo grado con disabilità grave;
- i lavoratori affetti da riduzione della capacità lavorativa almeno pari al 74 per cento;
- i lavoratori che da almeno 6 degli ultimi 7 anni di lavoro, svolgono in maniera continuativa una delle 15 professioni difficili e rischiose elencate dalla normativa.

Agli appartenenti alle prime tre categorie è richiesta un'anzianità contributiva minima di 30 anni, che sale a 36 per la quarta. Per le donne con figli è previsto uno "sconto contributivo" per l'accesso al beneficio, nella misura di 12 mesi per ciascun figlio, per un massimo di 24 mesi (APE sociale donna).

La perequazione

La Legge di Bilancio interviene anche in materia di perequazione, modificando la disciplina transitoria valida per il triennio 2019-2021; in particolare, la misura della perequazione viene stabilita al 100% per i tratta-



menti pensionistici del soggetto il cui importo complessivo sia pari o inferiore a 4 volte il suddetto trattamento minimo Inps (anziché pari o inferiore a 3 volte, come nella norma fino allo scorso anno vigente, la quale prevedeva un'aliquota del 97% per i trattamenti pensionistici il cui importo complessivo sia superiore a 3 volte e pari o inferiore a 4 volte). Per i casi di importo complessivo superiore, vengono confermate le aliquote previste dalla disciplina transitoria; esse sono pari al 77% qualora l'importo complessivo dei trattamenti pensionistici del soggetto sia superiore a 4 volte, e pari o inferiore a 5 volte il medesimo trattamento minimo; al 52% qualora l'importo complessivo sia superiore a 5 volte e pari o inferiore a 6 volte il trattamento minimo; al 47% qualora l'importo complessivo sia superiore a 6 volte e pari o inferiore a 8 volte il trattamento minimo; al 45% qualora l'importo complessivo sia superiore a 8 volte e pari o inferiore a 9 volte il trattamento minimo; al 40% per i trattamenti di importo complessivo superiore a quest'ultimo limite.

Si prevede poi, a decorrere dal 2022, l'applicazione di una nuova disciplina a regime; nella misura del 100% per la fascia di importo complessivo dei trattamenti pensionistici fino a 4 volte il

minimo Inps; nella misura del 90% per la fascia di importo complessivo dei trattamenti pensionistici compresa tra 4 e 5 volte il predetto minimo (anziché tra 3 e 5 volte il medesimo valore); nella misura del 75% per la fascia di importo complessivo dei trattamenti superiore a 5 volte il medesimo minimo.

I temi da approfondire

Numerose sono le tematiche previdenziali che caratterizzeranno il nuovo anno in termini di possibili interventi decisi. Si intende, infatti, approfondire l'opportunità di introdurre eventuali correttivi sul meccanismo di funzionamento del metodo di calcolo contributivo per attenuare il rilevante rischio previdenziale che incombe sulle giovani generazioni e di individuare un nuovo canale di pensionamento anticipato che in maniera strutturale sostituisca quota 100, al termine del triennio canonico di sperimentazione. Si vuole poi approfondire come rilanciare la previdenza complementare con una eventuale nuova finestra di silenzio assenso o altri meccanismi di autoenrolment e una adeguata campagna informativa e istituzionale.

Si auspica infine, da più parti, una revisione in senso migliorativo del trattamento fiscale dei fondi pensione.

Giuseppe Rocco

TANTE VALUTE PER POCCHI

I governi, che finora hanno osservato le crypto valute con sospetto e distanza, stanno valutando la possibilità di introdurne una di Stato

Sebbene siamo in un periodo storico in cui si fa grande fatica a dare una connotazione chiara e corretta ai nostri comportamenti, quando effettuiamo pagamenti con uno strumento diverso dalla moneta ufficiale in realtà stiamo a tutti gli effetti utilizzando una valuta alternativa.

Diversi gli esempi che possiamo fare in questo senso, basti pensare all'acquisto di un biglietto aereo con i punti accumulati sulla tessera fedeltà, oppure più semplicemente all'utilizzo del buono pasto per fare la spesa al supermercato.

Non c'è da stupirsi perché il fenomeno esiste già da moltissimi anni e con il tempo si è diffuso in larga parte del mondo, assumendo forme diverse, mantenendo però finalità molto simili. In Italia, la più famosa valuta alternativa è il Sardex, ideato 10 anni fa, esteso ormai in ben 12 regioni, con più di 10.000 membri, che conta scambi commerciali per 500 milioni di euro.

Funziona a tutti gli effetti come un vero e proprio circuito di credito commerciale al cui interno gli associati si scambiano debiti e crediti.

In Svizzera, già dal 1934, esiste il Wir, nato per salvare le imprese locali dalla crisi economica, che muove circa l'1% del PIL del paese, mentre nel Regno Unito, il Bristol Pound viene utilizzato addirittura per pagare i tributi locali e può essere convertito in sterline con rapporto di 1 bp = 1 sterlina.

Insomma, un po' ovunque è un fiorire di monete alternative o complementari che sono impiegate in territori delimitati, per aiutare il commercio e le imprese locali; possono essere in formato digitale o cartaceo e cambiate con la valuta ufficiale.

In questo ambito, non possiamo certo dimenticare le più recenti criptovalute la cui massima espressione, nonché la più famosa, è sicuramente il Bitcoin.

Le criptomonete digitali vengono realizzate e sviluppate da ingegneri e infor-

matici, sono basate su complessissime operazioni di calcolo, secondo la struttura Blockchain.

Un registro digitale a blocchi concatenati tra loro secondo un preciso ordine cronologico che, grazie anche all'utilizzo della crittografia, garantisce al sistema massima integrità e protezione delle informazioni e delle transazioni.

Sebbene vengano trattate in borsa e siano soggette alle leggi antiriciclaggio, i pagamenti effettuati con le criptovalute sono difficilmente tracciabili, garantendo pertanto l'anonimato anche a persone malintenzionate.

Proprio questa opacità, l'impossibilità di essere controllate e regolamentate da Banche Centrali, non permette di considerarle ancora come una valida alternativa di investimento.

I governi, che finora le hanno osservate con un certo sospetto e con una certa distanza, stanno valutando la possibilità di introdurre una criptovaluta di Stato. Insomma, da parte degli Stati esiste una forte necessità di regolamentare e governare queste monete virtuali, il cui utilizzo appare spesso nascondere attività poco chiare.

D'altra parte lasciarne l'operatività all'iniziativa privata, in considerazione del fatto che siamo in un pianeta con tante aree, tanti Stati e tante regolamentazioni, significherebbe mostrare una chiara volontà di perderne il controllo. Ci rendiamo conto che per moltissime persone comuni tutto questo discorso potrebbe risultare a dir poco astratto, senza considerare l'aspetto della "digital divide", ovvero la divisione sempre più marcata tra ceti sociali all'interno dei vari paesi che questa digitalizzazione sta producendo, ma sembra che l'evoluzione delle banche e non solo sia sempre più orientata in questa direzione.

Pierfrancesco Boffoli



ECONOMIA CIRCOLARE

L'Italia detiene attualmente il più alto indice di circolarità, davanti a Regno Unito e Germania, riciclando il 79% dei propri rifiuti

Economia circolare, secondo la Ellen MacArthur Foundation, "è un termine generico per definire un'economia pensata per potersi rigenerare da sola". Da un modello lineare, nel quale il prodotto, alla fine del suo ciclo vitale, diventa rifiuto, si passa a uno circolare, che lo trasforma in Materia Prima Seconda (MPS), riutilizzabile in altri cicli produttivi.

L'Unione Europea sta ponendo particolare attenzione al tema dell'economia circolare, in quanto parte integrante del più ampio tema della tutela dell'ambiente. L'11 dicembre 2019 la Presidente della Commissione, Ursula von der Leyen, ha presentato il Green New Deal Europeo, una nuova strategia di crescita mirata a rendere l'Europa il primo continente a impatto climatico zero entro il 2050, stimolando, nel contempo, una crescita sostenibile che potenzi la competitività, adotti modelli di economia circolare, sostenga gli investimenti green e crei nuovi posti di lavoro.

La Banca Europea per gli Investimenti (BEI), dopo aver deciso di interrompere entro la fine del 2021 i finanziamenti legati a combustibili fossili, ha annunciato per il periodo 2021-2030 il proprio sostegno a investimenti in progetti "verdi", con cui ridurre le emissioni inquinanti e favorire la diffusione delle tecnologie pulite, per un valore di 1.000 miliardi di euro.

Ha inoltre intrapreso, insieme a cinque istituti nazionali europei, tra cui l'italiana Cassa Depositi e Prestiti, un'iniziativa che prevede 10 miliardi di investimenti in cinque anni per l'economia circolare.

L'Italia detiene attualmente il più alto indice di circolarità, davanti a Regno Unito e Germania, riciclando il 79% dei propri rifiuti. Secondo il X Rapporto Greenitaly della Fondazione Symbola e di Unioncamere (2019), negli ultimi cinque anni più di 430 mila imprese hanno investito nella green economy, dove opera il 13,5% della forza lavoro.

Per sostenere il Green New Deal italiano, nella Legge di Bilancio 2020 è stata prevista la creazione di un fondo ad hoc da 4,24 miliardi, volto alla realizzazione di investimenti per la sostenibilità ambientale.

Di contro, le banche italiane non sono ancora consapevoli della strategicità e delle opportunità offerte dall'economia circolare.

Pur in presenza di esempi positivi come l'adozione di nuovi sistemi di valutazione delle richieste di finanziamento adottati dalle Banche di Credito Cooperativo e Banca Etica, che affiancano l'analisi ambientale a quella finanziaria, o la collaborazione tra Intesa Sanpaolo e la Ellen MacArthur Foundation per la creazione del primo laboratorio italiano dedicato all'economia circolare, le banche sono poco propense a sostenere

le imprese nella transizione verso un nuovo modello produttivo, che quindi per il 65% è tuttora autofinanziata dalle imprese stesse.

Eppure il World Economic Forum ha stimato il Pil potenziale legato allo sviluppo dell'economia circolare in 3mila miliardi di dollari nel mondo; 88 miliardi sono in Italia con un potenziale di 575 mila occupati.

Per comprendere e sviluppare prodotti e servizi finanziari per l'economia circolare sono necessarie nuove competenze e nuovi modi di pensare ed è legittimo avanzare dei dubbi sulle capacità del sistema bancario italiano, che ha risentito pesantemente della lunga e profonda crisi economica, di modificare i propri modelli di business per supportare e trarre vantaggio dalla transizione.

Le banche che non affronteranno questo cambiamento si troveranno meno competitive, sia nel soddisfare le esigenze dei loro clienti attuali e futuri, sia nel contribuire a costruire un mondo più sostenibile.

Claudia Grandacci



L'ODISSEA DEL DEBITORE

Le banche hanno eliminato la gestione diretta del cliente, abbandonando il rapporto personale e trasferendolo a nuove strutture specializzate al recupero crediti

Nell'ambito di quello che è ormai il nuovo rapporto banca/cliente, considerato per lo più snaturato dal nuovo assetto delle attività, spesso esternalizzate oppure affidate a call center; si insinua il settore dedicato alla gestione del cliente non performing, considerato non gradito.

Si è quindi aperto un nuovo mercato e sono nati nuovi soggetti dedicati, esclusivamente, alla gestione delle esposizioni problematiche acquistate e cedute dalla banca a strutture esterne, all'insaputa del cliente.

Le strutture di vigilanza sia nazionali, Banca d'Italia, che comunitarie hanno facilitato le banche, con l'introduzione di provvedimenti normativi ad hoc, nel "liberarsi" di questo peso gestionale, per "ripulire" i propri bilanci da esposizioni che, in termini di assorbimento di capitale (accantonamenti, svalutazione delle attività "dubbe") limitano la possibilità di erogazione di nuovo credito a clientela valutata con rating positivo. In questo modo, le banche, oltre a riorganizzare in maniera drastica la governance del settore credito, hanno eliminato la gestione diretta del cliente, abbandonando il rapporto personale e trasferendolo a nuove strutture specializzate al recupero delle esposizioni. Per i clienti-debitori, di contro, sono intervenute ripercussioni negative, venendo meno il rapporto abituale, diretto e umano, con la banca nella ricerca di un accordo risolutivo praticabile e, spesso, difficoltà operative nella ricerca dell'interlocutore.

Sono quindi comparse sul mercato del credito, cosiddetto deteriorato, una serie di istituzioni dirette alla gestione delle esposizioni non performing, con l'unico obiettivo di realizzare il massimo recupero delle passività. Queste nuove strutture, organizzate in base a normative stringenti, operano da qualche anno al servizio del sistema ban-

cario e, gradualmente, hanno assunto dimensioni notevoli, rispondendo adeguatamente alle esigenze dei loro mandatarî.

In particolar modo, la BCE ha obbligato le banche, con diverse misure e condizioni, a operare cessioni di credito "a pacchetto", senza intrattenere con il cliente gestioni flessibili e legate al rapporto personale. Il debitore si è così trovato a competere con soggetti strutturati in relazione alla tipologia del credito acquistato, con metodologie del tutto standardizzate e "costruite" in base alle esigenze del nuovo gestore di disfarsi di migliaia di esposizioni debitorie. La comparsa, inoltre, di nuove sigle e acronimi – npl, utp, forborne, cartolarizzazioni – in sostituzione delle usuali denominazioni, ha comportato un inevitabile disorientamento del cliente.

L'operazione si svolge con l'ausilio di una "due diligence" sul portafoglio crediti espletata da chi acquista il credito. Successivamente, il cedente notifica l'avvenuta cessione al debitore che non viene coinvolto nella cessione, fatta salva una comunicazione che ha lo scopo di fornire i riferimenti, spesso incompleti o poco comprensibili, del cessionario, nuovo titolare del credito. In questa fase non è tutelata la posizione del cliente debitore, in termini di trasparenza e di diritto all'informazione, in modo da rendere agevole l'in-

dividuazione del giusto interlocutore, peraltro, operante attraverso addetti che spesso sono indotti, dalla schizofrenica esigenza di recuperare il credito vantato, a utilizzare metodi e tecniche che non tengono conto delle obiettive esigenze della controparte,

A distanza di pochi anni, ci troviamo in presenza di giganti che hanno gradualmente acquisito il potere di creare un mercato che regola il prezzo di acquisizione dei "pacchetti di esposizioni", in base a fattori non sempre determinati dalla natura del credito, ma soprattutto dal rating del cessionario e dal benchmark risultante dall'andamento della domanda/offerta. Le banche per soddisfare le prescrizioni dell'EBA – l'ente comunitario che controlla le banche europee – dovranno dismettere dai loro bilanci circa 70 miliardi di crediti deteriorati, per riqualificare i bilanci e ottenere rating positivi.

La policy imposta dai regolatori ha, tuttavia, scaturito vantaggi per il sistema bancario: deducibilità della perdita, con facilitazioni fiscali; risparmio sui costi di recupero giudiziale delle perdite; pulizia di bilancio e, conseguentemente, miglior rating sul mercato; opportunità di monetizzare, anche se solo parzialmente, i crediti finora non esigibili. Tutto, come sempre, a carico del consumatore.

Dante Sbarbati



GREEN ECONOMY, AVANTI TUTTA

L'Unione Europea ha previsto per i prossimi dieci anni un piano d'investimenti di 1.000 miliardi di euro, un quarto del proprio bilancio, per la lotta ai cambiamenti climatici



BlackRock, la più grande società di investimento nel mondo, gestisce un patrimonio di oltre seimila miliardi di dollari, di cui un terzo in Europa; una vera e propria potenza finanziaria che opera in 30 Paesi con clienti sparsi ovunque. Grazie alle sue dimensioni e alla portata delle sue attività finanziarie BlackRock è spesso definita "la più grande banca ombra al mondo".

Perché questo incipit dedicato a BlackRock? Perché nelle scorse settimane Laurence D. Fink, che dirige l'impresa, ha indirizzato agli amministratori delle società che finanzia una lettera destinata a sconvolgere il mondo della finanza e delle imprese di tutto il pianeta.

Fink scrive: "rischio climatico significa rischio d'investimento" e di seguito interroga: "Cosa succederà ai mutui trentennali – un tassello chiave della finanza – se chi li eroga non è in grado di stimare l'impatto del rischio climatico su un arco di tempo tanto lungo, e se non sussistono opportunità di mercato per le assicurazioni contro incendi o inondazioni nelle aree interessate? Che accadrà all'inflazione, e di conseguenza ai tassi d'interesse, se il costo del cibo aumentasse a causa di siccità e inondazioni?".

Interrogativi chiari, espressi non da uno

scienziato, un filosofo o un ambientalista ma dell'uomo che governa uno dei soggetti più importanti della finanza mondiale. Interrogativi che si scontrano con le attuali politiche ambientali d'oltreroceano e che trovano la loro sintesi nell'affermazione: "Le aziende, gli investitori e i Governi devono prepararsi per una significativa riallocazione del capitale".

Un invito evidentemente accolto in pieno dall'Unione Europea che per i prossimi dieci anni ha previsto un piano d'investimenti pari a 1000 miliardi di euro, un quarto del proprio bilancio, alla lotta ai cambiamenti climatici. Investimenti che andranno a sostenere, tra l'altro, anche la riconversione dell'Ilva di Taranto.

Ma c'è un altro elemento da considerare guardando l'economia green; gli investimenti sostenibili non sono solo eticamente giusti ma producono ricchezza. Infatti non ha più senso continuare a sostenere settori che nell'arco di 20/25 anni potrebbero essere superati dallo sviluppo tecnologico. Ecco spiegata la crescente sensibilità di banche e investitori verso gli Esg, cioè gli investimenti effettuati seguendo criteri ambientali, di inclusione sociale e corretto governo delle aziende. Dunque politiche sostenute non solo da ragioni

etiche ma anche puramente economiche.

L'Europa, come detto, è avanti rispetto al resto del pianeta. Infatti si calcola che il 49% delle attività gestite professionalmente aderisca già a linee guida di sostenibilità, rispetto al 26% degli Stati Uniti e al 18% del Giappone. In Italia, in particolare, la metà degli operatori ha adottato una politica di investimento sostenibile e responsabile. Un riscontro fondamentale arriva dall'AIPB, l'Associazione Italiana Private Banking, che evidenzia una forte crescita dell'interesse per gli investimenti sostenibili: il 75% degli investitori ritiene, infatti, che creino valore nel tempo.

In ambito bancario Intesa Sanpaolo si muove con decisione nel sostegno alla green economy partecipando a grandi progetti nell'ambito dei rischi ambientali e sociali con l'erogazione di finanziamenti mirati. Nelle scorse settimane l'ad Carlo Messina ha fornito anche la cifra esatta del proprio impegno: 50 miliardi oltre a quelli messi a disposizione dalla UE.

La green economy, dunque crea ricchezza, aggiunge valore alle imprese ma soprattutto aiuta a immaginare un futuro migliore.

L.I.

OSSERVATORIO SULLA GIUSTIZIA

a cura di Claudio Minolfi

■ *Corte di Cassazione - Sezione Lavoro*

Ordinanza n. 24492 – 1 ottobre 2019

LEGITTIMA LA SANZIONE DEL LAVORATORE IN MALATTIA IRREPERIBILE ALLA VISITA DOMICILIARE DI CONTROLLO PER MOTIVI GRAVI MA NON URGENTI E INDIFFERIBILI

Il lavoratore in malattia, assente alla visita domiciliare di controllo nelle fasce orarie previste per la reperibilità, è sanzionabile anche se si allontana dalla propria abitazione per portare il figlio minore in ospedale, senza fornire prova dell'urgenza e indifferibilità del ricovero, né dell'impossibilità di delegare ad altri tale incombenza. Tal è l'orientamento della Corte di Cassazione che, confermando quanto deciso dalla Corte d'Appello di Roma, ha ritenuto legittima la sanzione disciplinare della multa irrorata a un lavoratore dipendente che, senza giustificato motivo e senza alcuna preventiva comunicazione, si era reso irreperibile alla visita fiscale disposta dall'Inps. Secondo la Suprema Corte, infatti, i giudici territoriali hanno correttamente applicato il principio di legge per cui il giustificato motivo d'esonero dall'obbligo di reperibilità alla visita domiciliare di controllo, per il lavoratore in malattia, non ricorre solo nelle ipotesi di forza maggiore, ma in ogni circostanza che possa rendere plausibile l'allontanamento. Ciò, ovviamente, non potrà ravvisarsi in qualsiasi motivo di convenienza, ma in costanza d'improvvisi e cogenti situazioni di necessità, che rendano indifferibile la presenza del lavoratore in luoghi diversi dal suo domicilio nell'orario di reperibilità. Nel caso in specie, è stato escluso il nesso tra il momento dell'urgenza, effettivamente esistente per il primo accesso (notturno) al Pronto Soccorso, ma non più sussistente nel momento della visita fiscale (tarda mattinata), allorché nessuna urgenza o indifferibilità, idonea a giustificare la sua assenza, era stata dimostrata dal lavoratore, né della stessa era stato dato preventivo avviso al datore di lavoro.

■ *Corte di Cassazione - Sezione Lavoro*

Sentenza n. 26454 del 17 ottobre 2019

LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DEL DIRETTORE DI BANCA PER INADEMPIMENTO DEGLI OBBLIGHI DI VERIFICA IMPOSTI DALLA NORMATIVA ANTIRICICLAGGIO

La Suprema Corte, confermando quanto deliberato dalla Corte d'Appello di Catanzaro, non ha potuto fare a meno di ribadire la legittimità del licenziamento inflitto al direttore della filiale di un'azienda di credito, dal cui comportamento era stata riscontrata una grave negazione dell'elemento fiduciario che indiscutibilmente giustificava il recesso dal rapporto di lavoro. Come infatti ritenuto sia dai giudici di prima istanza che dell'Appello, soprattutto per il ruolo ricoperto dal lavoratore e per gli inadempimenti riscontrati, erano evidenti le sue violazioni agli obblighi di segnalazione e movimentazione di conti correnti in favore di un soggetto indagato per fatti di cui era pienamente a conoscenza. Oltre al mancato rispetto della normativa antiriciclaggio, nonché delle misure dettate in materia dalla Banca d'Italia e dai regolamenti interni del proprio istituto, circostanze già precedentemente contestate, la banca aveva altresì imputato al dipendente la concessione di credito in conto corrente alla madre senza opportune garanzie e, pertanto, in violazione di ogni diligenza professionale. Per la Corte di Cassazione, quindi, anche l'esistenza di pregresse valutazioni positive sui risultati ottenuti dall'attività del lavoratore licenziato, non giova a scalfire la corretta ricostruzione operata dai giudici di merito circa le irregolarità accertate e verificate attraverso l'istruttoria.

“

è stato escluso il nesso tra il momento dell'urgenza ... non più sussistente nel momento della visita fiscale ... allorché nessuna urgenza o indifferibilità, idonea a giustificare la sua assenza, era stata dimostrata dal lavoratore...

”

“

...soprattutto per il ruolo ricoperto dal lavoratore e per gli inadempimenti riscontrati, erano evidenti le violazioni agli obblighi di segnalazione e movimentazione di conti correnti in favore di un soggetto indagato per fatti di cui era pienamente a conoscenza.

”

FRA IL DIRE E IL FARE

Grandi dichiarazioni e azioni contraddittorie: siamo alle solite contro l'evasione fiscale. Mai i Sindacati delle Agenzie non ci stanno.

Nato sotto il vessillo della giustizia sociale, il Governo, complice la complessità dei rapporti fra le sue componenti, al momento sta riuscendo, anche nel settore della paventata lotta all'evasione fiscale, a far riemergere il vecchio atavico vizio dei politici nazionali. Clamorosa, addirittura, appare oggi la distanza fra dire e fare.

A grandi dichiarazioni di principio su strumenti e misure da adottare con le norme collegate alla legge di bilancio per far emergere redditi nascosti e poter così raggiungere obiettivi di giustizia e uguaglianza, debellando, finalmente, la piaga dell'infedeltà fiscale, ha fatto poi seguito, complice un discutibile atteggiamento di certi politici che ritengono che qualsiasi interesse sia meritevole di rappresentanza, l'adozione di misure sfumate, attenuate e di rinvii semestrali, nella logica del "poi si vedrà".

Ma la vera ciliegina sulla torta è rappresentata dalla decapitazione delle strutture che questi alti propositi dovrebbero portare a realizzazione.

Con un'applicazione quanto meno discutibile del concetto di spoil system, il Governo ha lasciato che i termini per le nomine dei soggetti al vertice delle Agenzie fiscali decorressero integralmente, senza provvedere a una formale conferma dei passati Direttori (peraltro nominati un solo anno fa da un Governo guidato dal medesimo premier e graditi alle medesime forze politiche) e neppure, in alternativa, alla nomina di nuovi manager che potessero condurre alla realizzazione di quello che doveva essere il principale obiettivo delle politiche annunciate.

"Nulla di nuovo sul fronte dell'evasione fiscale", si potrebbe dire, parafrasando i capisaldi della letteratura.

Così, le strutture che dovrebbero portare a compimento le innovative azioni

necessarie a raggiungere gli sperati risultati, vedono iniziare il nuovo anno prive di guida e ridotte alla gestione ordinaria per tempi che non sono al momento prevedibili.

Fra le tante paure che rendono difficile l'esistenza dei cittadini italiani – quali insicurezza, timore per il futuro, disoccupazione, autostrade, gallerie, ponti, criminalità, diversità culturale – ancora una volta quella per il fisco si dimostra la più temuta. Tanto che i rappresentanti politici si sentono in dovere di fare qualcosa di più per quest'ultima che per le altre.

A un nome se ne contrappone un altro, poi un altro, poi altri ancora, fino a paralizzare il processo decisionale e giungere all'anelata soluzione delle soluzioni: il rinvio. Logica conseguenza è la discesa in piazza dei lavoratori delle Agenzie fiscali.

Secondo le dichiarazioni sindacali, tali lavoratori: "stanno operando con una carenza di personale che non permette ormai nemmeno più di coprire i servizi essenziali, figuriamoci fare la lotta all'evasione fiscale. Inoltre, non percepiscono da oltre due anni il salario di produttività, nonostante tutti gli obiettivi fissati dalle Convenzioni con il Ministero dell'Economia siano stati puntualmente raggiunti.

A tutto questo si aggiunge il taglio continuo dei fondi per i lavoratori, un'organizzazione obsoleta e la paralisi dovuta all'assenza di un interlocutore, in quanto la politica non è stata capace di nominare né i direttori dell'Agenzia, nomine di competenza governativa, né i comitati di gestione, la cui nomina spetta invece al solo Ministro dell'Economia.

La stessa questione della dirigenza e delle figure di coordinamento intermedia sembra ormai un drammatico gioco dell'oca: sono state istituite per

legge posizioni professionali che rischiano di essere bocciate dalla Corte Costituzionale. Le agenzie rischiano di essere riportate alla 'casella di partenza, senza direttore generale, senza comitato di gestione e senza dirigenti". Nel frattempo, però, aggiungono, "continuiamo ad assistere alle passerelle televisive dei nostri governanti che assicurano che nel 2020 dalla lotta all'evasione fiscale arriverà un tesoretto di oltre 3 miliardi.

Nella situazione attuale questa è un'utopia e i lavoratori del Fisco non vogliono rendersi complici di un buco nel bilancio dello Stato". Certi politici preferiscono un'acritica fedeltà rispetto alla valutazione di capacità, competenze e spirito d'iniziativa.

Certo, se davvero le cose stanno così, appare ben problematico reperire manager che sappiano insieme coniugare la richiesta fedeltà a tutte le variegate componenti dell'attuale Governo.

In questo senso, la stessa normativa sulla nomina dei Top manager pubblici come oggi confezionata, appare declinare un criterio addirittura impossibile da rispettare.

Non per niente, la norma che ha provocato l'attuale vuoto di potere è stata recentemente sottoposta al vaglio della Corte Costituzionale in una vicenda relativa a nomine risalenti a qualche anno fa.

Per ora, in attesa di illuminazioni che potranno raggiungere le menti dell'esecutivo, dobbiamo accontentarci, ancora una volta, di misurare le distanze fra dichiarazioni e azioni anche nel campo della giustizia sociale. Solo quello che resiste nel tempo, diventa tradizione.

Riccardo Ferracino
riccarx@libero.it

RIDUZIONE DELL'ORARIO? NON IN ITALIA

In Europa la questione è nota da tempo ed è affrontata con soluzioni diverse, per tenere lontano lo stress lavorando solo 4 giorni alla settimana

Lavorare meno e guadagnare di più. Confessiamolo, è un po' il sogno di tutti i lavoratori a cominciare dai lavoratori dipendenti per i quali cinque giorni a settimana di tran tran casa-lavoro-ufficio-famiglia accresce a dismisura lo stress fino a causare una vera e propria malattia.

In Europa la questione è nota da tempo ed è affrontata con soluzioni diverse. L'obiettivo? Tenere lontano lo stress lavorando solo 4 giorni alla settimana.

Da tempo, infatti, i Governi lavorano alla riduzione dell'orario settimanale. Ad esempio in Francia, si apprende da un articolo pubblicato da MonzaToday, con il titolo "Per stare bene bisognerebbe lavorare 4 giorni a settimana", le ore lavorative settimanali sono 35, mentre in Germania i metalmeccanici possono scegliere un periodo che va dai 6 mesi ai 2 anni durante il quale lavorare 28 ore a settimana, per poi tornare alle 35 ordinarie. In Olanda la settimana lavorativa è di 4 giorni con circa 29 ore settimanali, mentre in Norvegia è di 33 ore. Anche in Danimarca i lavoratori svolgono la propria professione per 33 ore settimanali, ma al municipio di Copenaghen è in sviluppo un progetto che prevede di portarle a 30. Idem in Belgio, dove le ore lavorative settimanali attuali sono 35, ma è al vaglio una riduzione a circa 30 ore e mezza.

Di riduzione di orario di lavoro settimanale si parla sempre più spesso a seguito dell'esperimento che Microsoft ha condotto lo scorso anno in Giappone: il progetto denominato "Work Life Choice Challenge". Ai dipendenti della sede di Tokyo, ben 2.300 lavoratori, è stata proposta la settimana lavorativa ridotta, cioè 4 giorni di lavoro su 7. Il risultato dell'esperimento è stato



evidente: in quel periodo la produttività – misurata in vendite per ogni singolo dipendente – è aumentata significativamente, registrando un +39,9% rispetto allo stesso mese dell'anno precedente (ovvero agosto 2018).

In Finlandia Sanna Marin, giovanissima neo premier finlandese starebbe per proporre ai dipendenti pubblici di recarsi in ufficio 4 giorni a settimana, lavorando sei ore mantenendo lo stesso stipendio e identici standard di produttività.

Quello della retribuzione sembrerebbe, in effetti, la questione centrale. Un recentissimo studio di Always Designing for People, condotto su 10.000 lavoratori in tutta Europa, ha provato a dare una risposta; più della metà degli intervistati (56%) sostiene di preferire, con la possibilità di scelta, solo quattro giorni alla settimana. Più di tre quarti (78%) inoltre sostengono che preferirebbero lavorare per più ore nei quattro giorni lavorativi, per guad-

gnare lo stesso stipendio, il 22% preferirebbe lavorare le ore standard e percepire una retribuzione complessiva ridotta.

E in Italia? Il 73% dei lavoratori italiani ha un contratto di lavoro con orario fisso, il 93% fa almeno 4 ore di straordinario a settimana, il 72% ritiene che gli straordinari siano un problema sociale. Dunque in Italia c'è poco spazio per la flessibilità, i lavoratori cercano innanzitutto di guadagnare di più con prestazioni di carattere straordinario ma questo stato di fatto è considerato un vero e proprio problema. A dirla tutta da noi sembrerebbe ci siano più persone che pensano di allungare a sei i giorni di lavoro, più che ridurli a quattro. D'altronde in Italia l'ultima riduzione dell'orario di lavoro porta la data del 1969, più di cinquant'anni fa. L'ennesima dimostrazione che ormai il Paese è sempre più "fanalino di coda" dell'Unione Europea.

Livio Iacovella

IL FILO D'ARIANNA

Suggerimenti per districarsi nel labirinto della vita quotidiana

PERDE L'ASSEGNO DI MANTENIMENTO L'EX CONIUGE ANCORA GIOVANE CHE VOLONTARIAMENTE LASCIA IL LAVORO

Così come recentemente sancito dalla Corte di Cassazione (VI Sezione Civile, Ordinanza n. 26594 del 18 ottobre 2019), all'ex moglie che, ancor giovane, decide di lasciare il proprio lavoro non spetterebbe l'assegno divorzile precedentemente riconosciutole. Per la Suprema Corte, infatti, richiamandosi al consolidato orientamento espresso anche dalle proprie Sezioni Unite, l'assegno concesso al coniuge in sede di divorzio, pur avendo natura assistenziale, rivestirebbe una funzione equilibratrice delle capacità economiche della coppia, non per consentire il mantenimento di un certo stile di vita, ma quale riconoscimento del contributo fornito alla formazione del patrimonio familiare. Riconoscimento, ovviamente, attribuito al coniuge finanziariamente più debole che, a seguito del divorzio, non avrebbe più medesime capacità economiche, circostanza che richiede altresì l'accertamento dell'inadeguatezza dei mezzi dell'ex coniuge e della sua impossibilità di procurarseli per ragioni obiettive. Nel caso in specie, hanno osservato i giudici di legittimità, si è rilevato che l'impossibilità di procurarsi i mezzi adeguati non è disposta da incapacità lavorativa o da fattori esterni alla volontà del coniuge richiedente l'assegno, ma dalla sua libera scelta di abbandonare l'occupazione lavorativa che le assicurava, comunque, un reddito fisso. Non può, pertanto, che ritenersi corretta la decisione della Corte d'Appello di Torino che, adeguandosi alle mutate interpretazioni della massima giurisprudenza in materia, ha revocato l'assegno divorzile a suo tempo attribuito.



GIUSTA CAUSA PER IL RECESSO DAL CONTRATTO DI LOCAZIONE LA PRESENZA DI UMIDITÀ NELL'IMMOBILE PRESO IN AFFITTO.

I fenomeni di umidità presenti in un immobile devono essere inclusi tra i vizi che rappresentano un pericolo per la salute e, pertanto, secondo una ben consolidata giurisprudenza, non dipendono da inadempimento dell'affittuario alle sue obbligazioni, ma alterano l'equilibrio delle prestazioni concordate tra locatore e conduttore, incidendo sull'idoneità all'uso del bene. In tal senso ha disposto la Corte di Cassazione (III Sezione Civile, Sentenza n. 29329 del 13 novembre 2019) ritenendo, per il descritto motivo, giustificato l'anticipato recesso dal contratto di locazione da parte del conduttore, stante il riscontrato collegamento tra l'umidità degli ambienti e le patologie da lui sofferte (dispnea e crisi broncospastiche). Quanto precede, come ha osservato la Suprema Corte, anche se al momento della stipula del contratto il conduttore abbia esplicitamente dichiarato di aver accertato le idonee condizioni dell'immobile, non potendosi comunque considerare il locatore scervo da responsabilità se i vizi presenti rendono impossibile il normale godimento del bene locato. I giudici di Legittimità hanno, altresì, confermato quanto deciso dalla Corte Territoriale in ordine all'esclusione di obblighi, a carico dell'inquilino, di tinteggiatura dell'immobile al termine del contratto d'affitto, e ciò anche qualora liberamente concordato tra le parti. Tale clausola, come ogni altra che obbligasse il conduttore a eliminare le conseguenze del deterioramento dell'immobile locato, sarebbe infatti, per costante giurisprudenza, affetta da nullità perché, dispensando il locatore da spese generalmente considerate di "ordinaria amministrazione", gli garantirebbe un vantaggio ulteriore oltre a quello del "canone", unico corrispettivo lecitamente negoziabile per l'affittuario.



Claudio Minolfi

LA MALATTIA E L'INIDONEITÀ AL LAVORO

La prima ha carattere temporaneo, la seconda permanente o, quanto meno, durata indeterminata o indeterminabile

Si parla di due situazioni limitanti che, pur comportando entrambe l'impossibilità della prestazione lavorativa, hanno natura e disciplina giuridica diverse.

La malattia ha carattere temporaneo, implica la totale impossibilità della prestazione e determina la legittimità del licenziamento quando l'assenza è superiore al periodo di comportamento contrattualmente previsto.

L'inidoneità al lavoro invece ha carattere permanente o, quanto meno, durata indeterminata o indeterminabile, non implica necessariamente

l'impossibilità totale della prestazione e consente la risoluzione del contratto ai sensi degli artt. 1256 e 1463 c.c. (Corte appello Milano sez. lav. N. 854/2019).

In caso di licenziamento per superamento del periodo di comportamento, la Cassazione con sentenza n. 22928/2019, ha chiarito che nel comportamento, devono essere inclusi, oltre ai giorni festivi, anche quelli di fatto non lavorati, che cadano durante il periodo di malattia indicato dal certificato medico, operando, in difetto di prova contraria

(che è onere del lavoratore fornire), una presunzione di continuità, in quei giorni, dell'episodio morboso addotto dal lavoratore quale causa dell'assenza dal lavoro e del mancato adempimento della prestazione dovuta, con la precisazione che la prova idonea a smentire tale presunzione di continuità può essere costituita solo dalla dimostrazione dell'avvenuta ripresa dell'attività lavorativa.

Il licenziamento in caso di assenza per malattia può assumere carattere **ritorsivo**. Il giudice deve valutare ai fini dell'affermazione della natura ritorsiva del licenziamento se non vi sia un calo della produttività nel periodo anteriore al licenziamento, se vi sono state assunzioni di altri lavoratori in coincidenza con l'assenza del lavoratore licenziato, la possibilità di repechage sulla base delle mansioni svolte dal lavoratore e violazione comunque dei criteri di scelta tra i dipendenti con mansioni fungibili. (Corte Appello Bologna n. 406/2019. Sospensione del periodo di preavviso del licenziamento).

La sospensione del termine di preavviso del licenziamento durante il decorso della malattia del lavoratore, con conseguente inefficacia del licenziamento fino alla cessazione della malattia o dell'esaurimento del periodo di comportamento, costituisce un effetto che deriva direttamente dalla legge e, quindi, si produce per il solo fatto della sussistenza dello stato morboso.

Ne consegue che lo stato di gravidanza, insorto durante il periodo di preavviso, se pure non è causa di nullità del licenziamento ai sensi dell'articolo 54 del decreto legislativo 151/2001 costituisce evento idoneo, ai sensi dell'articolo n. 2110 del codice civile, a

“

*Le regole dettate dall'art. 2110 c.c.
per le ipotesi di assenze da malattia
del lavoratore prevalgono,
in quanto speciali, sulla disciplina
dei licenziamenti individuali
e si sostanziano nell'impedire al datore
di lavoro di porre fine unilateralmente
al rapporto sino al superamento
del comportamento predeterminato dalla legge...*

”

determinare la sospensione del periodo di preavviso. (Cassazione civile sez. lav., 03/04/2019, n. 9268).

Lo svolgimento di altra attività lavorativa da parte del dipendente, durante lo stato di malattia, configura la violazione degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà nonché dei doveri generali di correttezza e buona fede, oltre che nell'ipotesi in cui tale attività esterna sia, di per sé, sufficiente a far presumere l'inesistenza della malattia, anche nel caso in cui la medesima attività, valutata con giudizio ex ante in relazione alla natura della patologia e delle mansioni svolte, possa pregiudicare o ritardare la guarigione o il rientro in servizio. (Cassazione sentenza n. 7641/2019).

In tema di **licenziamento individuale per giusta causa**, l'insussistenza del fatto contestato, che rende applicabile la tutela reintegratoria ai sensi dell'art. 18, comma 4, st. lav., come modificato dall'art. 1, comma 42, lett. b), della l. n. 92 del 2012, comprende anche l'ipotesi del fatto sussistente ma privo del carattere di illiceità, come nell'ipotesi del dipendente che, durante il periodo di assenza per malattia, svolga un'altra attività lavorativa, senza che ciò determini, per le sue concrete modalità di svolgimento, alcun rischio di aggravamento della patologia né alcun ritardo nella ripresa del lavoro. (Cassazione sent. 3655/2019). In tema di licenziamento per superamento del periodo di comportamento, le assenze del lavoratore per malattia non

giustificano il recesso del datore di lavoro ove l'infermità dipenda dalla novità delle mansioni o dell'ambiente di lavoro che lo stesso datore di lavoro abbia omesso di prevenire o eliminare in violazione dell'obbligo di sicurezza (art. 2087, c.c.) o di specifiche norme. Peraltro, incombe sul lavoratore l'onere di provare il collegamento causale tra la malattia che ha determinato l'assenza e le mansioni espletate in mancanza del quale deve ritenersi legittimo il licenziamento (Tribunale Trieste 01/02/2019, n. 20).

Assenze del lavoratore per malattia

Le regole dettate dall'art. 2110 c.c. per le ipotesi di assenze da malattia del lavoratore prevalgono, in quanto speciali, sulla disciplina dei licenziamenti individuali e si sostanziano nell'impedire al datore di lavoro di porre fine unilateralmente al rapporto sino al superamento del comportamento predeterminato dalla legge, dalle parti o, in via equitativa, dal giudice, nonché nel considerare quel superamento unica condizione di legittimità del recesso, nell'ottica di un contemperamento tra gli interessi confliggenti del datore di lavoro (a mantenere alle proprie dipendenze solo chi lavora e produce) e del lavoratore (a disporre di un congruo periodo di tempo per curarsi, senza perdere i mezzi di sostentamento); ne deriva che lo scarso rendimento e l'eventuale dis-servizio aziendale determinato dalle assenze per malattia del lavoratore non possono legittimare, prima del superamento del periodo massimo di

comporto, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo. (Cassazione civile sez. lav., 07/12/2018, n. 31763).

Lo stato di malattia del lavoratore preclude al datore solo il licenziamento per giustificato motivo; esso non impedisce, invece, l'intimazione del licenziamento per giusta causa, non avendo ragion d'essere la conservazione del posto di lavoro in periodo di malattia di fronte alla riscontrata esistenza di una causa che non consente la prosecuzione neppure in via temporanea del rapporto. (Tribunale Foggia sez. lav., 02/11/2018, n. 6027).

Licenziamento del lavoratore in malattia che svolge attività extralavorativa

È legittimo il licenziamento del lavoratore assente per malattia che svolga un'attività extralavorativa che, in relazione alla natura della patologia e delle mansioni svolte, possa pregiudicare o ritardare la guarigione e il rientro in servizio (Cassazione civile sez. lav., 13/03/2018, n. 6047).

Malattia per infortunio

La malattia per infortunio non esclude la possibilità di svolgere un'altra attività lavorativa a condizione che ciò non determini un ritardo nella guarigione o un aggravamento (legittimo, nella specie, il licenziamento del lavoratore assente per malattia dovuta a lombalgia, ma operativo, e con grosso impegno fisico, in una pizzeria di cui era anche proprietario). (Cassazione civile sez. lav., 17/12/2018, n. 32600)

Giampaolo Pierno



DOVE VA L'ECONOMIA ITALIANA

Solo un cambiamento radicale, sociale e culturale, potrà fermare il declino dell'Italia: prima di tutto investire nella scuola

L'economia è spesso definita **scienza triste**. L'espressione fu coniata dal pastore anglicano Malthus, vissuto due secoli fa, osservando che il ritmo di crescita della popolazione sarebbe cresciuto con il tempo molto più velocemente del cibo disponibile, portando l'umanità a povertà e disgrazie.

Fortunatamente quella era una visione molto pessimistica. Però oggi, quando l'economia di un Paese non "gira" bene, i media trovano abbastanza pertinente richiamare il concetto di scienza triste, e a volte lo fanno a proposito dell'Italia.

Ma c'è veramente da essere tristi? Proviamo a capire con alcuni dei principali concetti economici, utilizzando un po' di aritmetica.

Cominciamo dalla **crescita**, la cui lettura è più agevole attraverso la grandezza del PIL pro capite, cioè la ricchezza prodotta da ciascun cittadino nell'arco di un anno.

Secondo l'Istat, nel 2018 l'Italia ha prodotto beni materiali e servizi per 1750 miliardi di euro.

A fronte di una popolazione di 60 milioni, ciò equivale a un PIL pro capite di 29 mila euro. Questo valore sta arretrando di anno in anno.

A causa delle fasi di recessione e stagnazione che si sono susseguite, il PIL si è ridotto di circa 5 mila euro nel giro di alcuni anni, mentre gli altri Paesi europei sono riusciti a mantenere un Pil discreto.

Il **debito pubblico** è un altro indicatore interessante. Alcuni ritengono che sia un non-problema, visto che lo Stato è formato dai cittadini.

Le famiglie, dotate mediamente di risparmi privati, hanno una posizione finanziaria netta nulla, perché fronteggiano i debiti con le disponibilità.

Il debito pubblico totale – crescendo di anno in anno – ha raggiunto quota

2450 miliardi (dati Banca d'Italia), cioè oltre 40 mila euro a testa. Si tratta del valore più alto in Europa.

Di contro, i risparmi privati investiti nei conti correnti e negli strumenti finanziari sono pari a 4400 miliardi (dati Banca d'Italia), dunque a 73 mila euro pro capite.

Nessun problema, allora? No, perché la questione vera è che il debito pubblico costa allo Stato notevoli interessi, che alimentano la spesa corrente e quindi il deficit.

Per mitigare il disavanzo aumentano le imposte, che riducono il reddito disponibile dei cittadini.

Le **tasse** sono pari a oltre 700 miliardi all'anno, che equivalgono a oltre 12 mila euro pro-capite, se si considera l'intera popolazione.

La pressione fiscale italiana, salendo progressivamente nel tempo fino a oltre il 41 per cento, è ora la più alta in Europa.

In tema di tasse, non si può sottacere la questione dell'**evasione fiscale**. Il rapporto ufficiale consegnato periodicamente da un'apposita commissione – formata da Agenzia delle Entrate, Istat e Banca d'Italia – stima che l'evasione annuale sia pari a 110 miliardi.

L'importo è ben superiore allo stesso deficit nei conti dello Stato che, secondo l'Osservatorio Conti Pubblici, oscilla tra 30 e 40 miliardi.

Come dire che, se non ci fosse evasione, lo Stato chiuderebbe il bilancio in pareggio, restituendo pure 1300 euro a ogni cittadino.

Altro indicatore da considerare è l'**occupazione**. Il numero degli occupati in Italia è tornato ad essere elevato, con oltre 23 milioni di lavoratori. Apparentemente, sembra un successo, ma molti posti di lavoro full-time sono stati rimpiazzati da contratti part-time con retribuzioni inferiori.



Rispetto allo scorso decennio, oggi vengono pagate quasi 2 miliardi di ore in meno all'anno. Tra l'altro, spesso ai lavoratori inquadri a tempo parziale è richiesta impropriamente una prestazione a tempo pieno.

Ci sono altri gravosi macigni che pesano sull'economia italiana, che sono stati persistenti anche quando il ciclo economico ha avuto andamenti più favorevoli rispetto a questo ultimo decennio.

Uno di questi è il sempre maggiore **gap tra Nord e Sud** del Paese. Sappiamo che il distacco viene da molto lontano, addirittura dai tempi della Unità d'Italia.

Come soluzione, alcune regioni del Nord – precisamente Lombardia, Veneto ed Emilia Romagna – hanno proposto un'autonomia differenziata, per trattenere nei loro territori le somme derivanti dalle imposte pagate.

In tal modo verrebbero interrotti i trasferimenti perequativi di risorse al Sud, con la motivazione che le regioni meridionali avrebbero da guadagnare dall'autonomia, perché incentivate a fare un uso più efficiente delle proprie fonti finanziarie.

Le regioni del Nord concentrerebbero ancora di più i propri interessi verso il centro del mercato europeo – la Germania – che già oggi rappresenta il principale target del loro export, per via di contratti di commessa stipulati con il capitale tedesco.

Su questo progetto incombe però una minaccia: ci sono chiari segnali di netto rallentamento dell'economia germanica, chiaramente visibili non solo dalle condizioni finanziarie delle banche, ma anche dalle difficoltà del settore trainante "automotive".

Ciò potrebbe avere una ricaduta pesante e duratura sulla manifattura del Nord Italia, qualora i legami di subfornitura con la Germania diventassero ancora più vincolanti.

Come se non bastasse, in Italia persistono altri freni alla crescita economica: l'ipertrofia burocratica – che contrasta con la snellezza degli altri apparati pubblici europei – e la pervasività della corruzione.

Emerge un quadro tutt'altro che ottimistico: possiamo dire, senza timore di essere smentiti, che l'Italia è in declino. Esistono soluzioni? Innanzitutto, la crescita va stimolata con politiche economiche e industriali adeguate. Far crescere l'economia significa espandere la domanda aggregata, che è composta da consumi, investimenti, spesa pubblica ed export netto. Per pungolare i consumi è necessario ridurre la tassazione, in modo da aumentare il reddito disponibile. Bisogna inoltre puntare di più sugli investimenti nell'innovazione e nella ricerca, sia pura sia applicata, eventualmente anche deviando risorse finora destinate a scopi meno produttivi. A proposito di spesa pubblica, vanno potenziati gli investimenti nell'istruzione, che nei Paesi più virtuosi è considerata a ragione il volano per lo sviluppo della società e la crescita economica. Non è il caso invece di espandere altre voci di spesa pubblica: anzi,

sarebbe appropriato tagliare gli sprechi, eliminando gestioni inutili e rimodulando la qualità dei servizi. Fintantoché, inoltre, i consumi languono, bisogna spingere l'export. Va rimarcato che la variazione di ciascuna componente della domanda aggregata ha un effetto moltiplicatore sul PIL, producendo così un beneficio più che proporzionale. Solo un cambiamento radicale delle politiche economiche e finanziarie, che può attuarsi in un contesto di sviluppo sociale e di innovazione culturale, potrà fermare il declino dell'Italia. Il tempo stringe, perciò bisogna agire velocemente. Per una vera svolta, il Governo deve destinare maggiori energie e maggiori risorse agli investimenti per il futuro del Paese. Primo fra tutti l'investimento nella scuola, che rappresenta la leva giusta per trasmettere e tramandare il senso civico di cui la nostra società ha bisogno.

Francesco Discanno

“

Emerge un quadro tutt'altro che ottimistico: possiamo dire, senza timore di essere smentiti, che l'Italia è in declino.

Esistono soluzioni?

...Solo un cambiamento radicale delle politiche economiche e finanziarie, che può attuarsi in un contesto di sviluppo sociale e di innovazione culturale, potrà fermare il declino dell'Italia.

Il tempo stringe, perciò bisogna agire velocemente.

”
25

VIOLENZA ECONOMICA

Una forma di violenza nascosta, che non comporta segni evidenti sul corpo, ma lentamente logora le vittime, rendendole dipendenti anche psicologicamente

La gestione economica all'interno di un nucleo familiare è qualcosa di molto privato di cui generalmente le persone non amano parlare, ritenendolo un aspetto riservato e ristretto al proprio *ménage*. Tutto fila liscio quando si è in presenza di situazioni di equilibrio di coppia, ma quando questo viene meno, la questione finanziaria può diventare un'arma in mano al più "forte economicamente", al punto da sfociare in violenza economica, deflagrando a volte in quella psichica e fisica.

Generalmente infatti nelle coppie di coniugi o conviventi, anche quando entrambi hanno capacità di reddito, c'è sempre un soggetto che gode di una maggiore forza economica e non è sempre detto che sia l'uomo. Seppur in casi sporadici, può capitare che sia la donna a godere di maggiore disponibilità economica e divenire lui la parte debole.

La questione si complica quando un componente della coppia è disoccupato o quando la differenza salariale è talmente elevata da dover dipendere l'una dall'altro, soprattutto se nel nucleo familiare ci sono anche dei minori. In presenza di queste eventualità e per devianza patologica del soggetto più forte, si può arrivare al maltrattamento economico, attraverso la sottrazione di informazioni patrimoniali, degli strumenti di pagamento e delle risorse economiche, accompagnati da un controllo maniacale dei conti e delle spese. I comportamenti di questi "soggetti" violenti non solo generano una forma di controllo che impedisce l'indipendenza del convivente, ma creano anche uno stato di soggezione.

La violenza economica è dunque una forma di violenza nascosta, perché non comporta segni evidenti sul corpo, ma lentamente logora le vittime, rendendole dipendenti economicamente e

psicologicamente, impedendo loro di poter andare via dalla casa del maltrattante. La condotta vessatoria è un'altra aggravante che, se protratta nel tempo, può indurre la vittima a un completo senso d'inadeguatezza e scarsa fiducia in se stessa. Può generare incapacità di autodeterminarsi nelle scelte di tutti i giorni, fino ad arrivare all'immobilismo, soprattutto quando l'inconsistenza economica porta il peso della responsabilità verso i propri figli e la vittima non trova una via d'uscita.

In verità, va detto, a chi si sente stretto in un vicolo cieco, che la strada non è poi così obbligata e la legge fornisce degli strumenti di tutela in ambito civile e in ambito penale.

La legge 154/2001 ha introdotto delle misure cautelari che possono essere richieste dalla vittima senza che si sia verificato un illecito penale, purché esista un "presupposto oggettivo", cioè una condotta da parte dell'abusante che "generi grave pregiudizio all'integrità fisica o morale ovvero alla libertà dell'altro convivente".

La disposizione di legge ha la finalità, non solo, di contrastare la prosecuzione di condotte violente all'interno della famiglia (su coniugi, conviventi, minori, anziani e ogni componente del nucleo familiare) attraverso l'allontanamento del soggetto maltrattante, ma obbliga quest'ultimo al pagamento di somme periodiche qualora le persone conviventi siano prive di mezzi di sussistenza economica. Inoltre, il giudice ha facoltà di ordinare che il pagamento sia corrisposto direttamente dal datore di lavoro dell'obbligato, detraendolo direttamente dalla retribuzione. Il provvedimento ha validità temporale di un anno ed è possibile una proroga per comprovati motivi gravi. Tale provvedimento non si applica se tra i coniugi è stata avanzata domanda di separazione o divorzio.

Seppur il legislatore non abbia ancora in-

quadrato la violenza economica in uno specifico crimine del codice penale, con la legge 119/2013, ha emanato delle disposizioni urgenti per il contrasto della violenza di genere con riferimento all'istituto dell'ammonimento. In questo senso viene in aiuto anche la Convenzione di Istanbul che ha dato una chiara definizione in fatto di violazione dei diritti umani, discriminazione contro le donne e violenza di genere, inserendo tra le varie forme di sopraffazione anche quella economica, e l'obbligo, per gli Stati firmatari della Convenzione stessa, di adottare misure legislative per prevenire e contrastare le condotte dei responsabili e risarcire le vittime di violenza. Da allora, diverse sentenze da parte della Cassazione hanno inteso in senso estensivo quelli che sono i principi della convenzione di Istanbul e successivi pronunciamenti della Corte Suprema hanno ribadito la possibile riconducibilità dell'abuso economico alla fattispecie di maltrattamenti in famiglia. La violenza economica è un fenomeno sommerso e sottovalutato in quanto un abuso che passa inosservato: non lascia lividi né ossa rotte, ma in realtà lascia segni indelebili nelle vittime. Le persone che ne subiscono gli effetti sono numerosissime, più di quanto si possa immaginare, e le testimonianze che ho avuto modo di raccogliere in questi anni di sindacato da parte delle tante donne, ma anche uomini, che hanno avuto il coraggio di confidarsi con me, sono state delle più disparate. Le prevaricazioni, le umiliazioni e le vessazioni sono state, per le vittime, pane quotidiano.

Ricordo la disperazione e l'affanno di vivere della collega, madre di due bambini piccoli, il cui marito, pur lavorando e percependo un ottimo stipendio, non contribuiva in nessun modo alle spese per il sostentamento della famiglia e per la crescita sana dei propri figli. Oppure



la storia di un'altra donna che lavorava molte ore di straordinario e, nonostante avesse uno stipendio adeguato, il marito decideva per lei i soldi che le metteva a disposizione per le spese giornaliere. E ancora, l'amica il cui convivente sottraeva dallo scontrino della spesa il costo del cibo per il figlio e analizzava in modo maniacale la lista della spesa. Non dimentico l'amico disoccupato la cui moglie imprenditrice faceva pesare il suo stato di incapacità economica, o del collega che era in affanno per coprire i debiti e le spese folli della coniuge malata d'acquisto compulsivo. Per contrastare il fenomeno è importante mettere in atto degli accorgi-

menti e delle azioni individuali per preservare la propria capacità di autode-terminazione. All'interno di una coppia non è pensabile avere il timore o il pudore di parlare di soldi, di come s'intende gestire il proprio reddito, la propria ricchezza. È sempre consigliabile mantenere conti correnti individuali e separati. Pretendere di conoscere la condizione patrimoniale del proprio partner; evitare di firmare documenti finanziari di cui non si comprende il contenuto. Non avere la preoccupazione di sottrarre soldi alla famiglia per accumulare i risparmi in un fondo previdenziale. Non cedere mai a pre-

variazioni e arginare i tentativi prima che degenerino e possano condurre all'isolamento, che è un pericoloso effetto della violenza economica. Tenuto conto della complessità del fenomeno e dell'elevato numero dei casi e delle persone coinvolte, sarebbe opportuno un intervento normativo nazionale conforme ai principi dettati dalla convenzione di Istanbul e che le direttive della comunità europea per la lotta alla violenza contro le donne siano declinate non solo agli abusi e alla violenza sessuale, ma anche alla violenza economica, matrice di ogni forma di prevaricazione.

Tamara De Santis

PERIODO DI MALATTIA

Licenziamento legittimo a esaurimento comporto e aspettativa, cosa cambia con il nuovo Contratto del credito

Il lavoratore in malattia ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, per il periodo di tempo – comporto – determinato dalla legge, dai contratti collettivi, dagli usi o secondo equità, come stabilito dall'art. 2110 del Codice Civile.

Le tipologie dei periodi di comporto, che per i lavoratori del credito sono regolate dall'art. 58 del Ccnl appena sottoscritto, sono due: il comporto "secco", cioè il periodo massimo consentito in presenza di un'unica malattia, e il comporto per sommatoria, formato dal massimo delle giornate di malattia che si possono sommare in un determinato arco di tempo, individuato nel Ccnl nei 48 mesi antecedenti dall'ultimo giorno di assenza per malattia.

Per entrambe le specie di comporto la durata contrattualmente prevista, indicata in mesi, si differenzia per fasce di anzianità di servizio, come evidenziato nelle Tabelle dell' art. 58 del Ccnl.

I tempi massimi di conservazione del

posto di lavoro e del trattamento economico, la durata della successiva aspettativa, sono stati aumentati, con meccanismi delineati, nel caso di specifiche e gravi affezioni, talune delle quali specificamente indicate: per TBC e AIDS l'aumento è del 50% e in caso di malattia oncologica i tempi sono raddoppiati, ma con un massimo di 36 mesi consecutivi.

Per altre patologie gravi esiste solamente una raccomandazione ABl, in calce all'articolato, che invita le imprese a valutare con la massima considerazione le condizioni di dipendenti affetti da patologie di analoga gravità di TBC e AIDS al fine di riservare il medesimo trattamento. Il recente rinnovo contrattuale ha previsto per i malati oncologici o affetti da patologie di analoga gravità l'aumento della durata dell'aspettativa fino a 24 mesi fruibili continuativamente o frazionabile in due periodi.

All'assenza per malattia è equiparata quella per infortuni, non menzionata

nel nostro contratto, ma considerata generalmente, in dottrina e in giurisprudenza, nel calcolo del comporto. Una volta esauriti il periodo di comporto e quello dell'aspettativa susseguente matura il diritto del datore di lavoro di licenziare per giustificato motivo oggettivo il dipendente, dal quale non può presuntivamente trarre una prestazione sufficiente e/o sufficientemente continuativa. Ovviamente non vi è automatismo, potendo il datore decidere di non procedere al licenziamento, ma se lo decide deve comunicarlo tempestivamente.

Nel caso di esaurimento del comporto secco, trattandosi di mera assenza continuativa, non possono emergere dubbi in merito.

Nel caso di comporto per sommatoria i lavoratori dovranno avere un atteggiamento di attenzione e cautela che eviti, per quanto lo consentano le condizioni personali, di giungere ai limiti dell'intero comporto.

Infine, è bene evidenziare che recentemente Cassazione e giurisprudenza di merito ritengono ammissibile effettuare il licenziamento anche prima del superamento del comporto, nei casi di cosiddetta eccessiva morbilità, cioè allorché le modalità con cui si verificano le assenze diano luogo a una prestazione lavorativa non sufficientemente e proficuamente utilizzabile ... risultando la stessa inadeguata sotto il profilo produttivo e pregiudizievole per l'organizzazione aziendale.

Anche questo caso rientra nell'ambito del licenziamento per giustificato motivo oggettivo che, in base all'art. 3 della legge 604/1966, può essere intimato per fatti relativi all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Luca Giannetta



BAMBINI CHE MUOIONO

Sono tanti, ma infinitamente di più sono quelli ancora disposti a rischiare la vita pur di fuggire dalla sofferenza, dalla guerra e dalla fame

“Clandestino di una dozzina di anni trovato morto nel vano del carrello”. Con queste parole l’Air France ha comunicato ufficialmente, pochi giorni fa, di aver rinvenuto il cadavere di un bambino nel vano del carrello dell’aereo partito da Abidjan e atterrato alle 6 di mattina a Parigi. Colpiscono le parole scelte dalla compagnia aerea, come se avesse voluto “proteggere” i lettori da un dramma innarrabile, già reiterato nel tempo, di bambini che muoiono per sfuggire la violenza di una guerra o della fame.

Dire bambino significa sollevare le coscienze, costringere i media a occuparsi per un po’ di tempo della vicenda e i rappresentanti dei governi a esprimere parole di cordoglio più complicate rispetto a quelle per il cadavere di un adulto. Se davvero la morte di un bambino è meglio mistificarla attraverso rigide parole burocratiche, significa che la cultura dell’umanesimo europeo, nonché la lettura critica più frequente dell’avanzata populista, sono gravemente difettosi.

Non è la “sensibilità” che manca, tanto da obbligare a manipolare le parole, e nemmeno l’umana carità nei confronti dei più deboli. Quello che sta venendo meno è la cultura identitaria di un popolo dalla civiltà millenaria, che ha inven-

tato tra l’altro la rivoluzione francese e l’illuminismo, e che sta perdendo idee, passioni e relazioni umane. Il populismo è riuscito a ingabbiare le politiche migratorie in una interpretazione banalissima, rafforzando la paura dell’invasione dello straniero, che non c’è mai stata, quanto meno in questi anni terribili.

Non essendo più possibile parlare di sbarchi fantasmagorici di migliaia di terroristi, si preferisce tacere e impedire di approfondire su ciò che sta realmente accadendo in Africa, e nel Medio Oriente e sul perché tanti giovani hanno un unico obiettivo: scappare per non tornare. Di immigrati non si parla più, tranne che per la notizia di un clandestino di una dozzina d’anni morto assiderato nel carrello di un aereo, o del fatto che grazie alle norme del “primo decreto sicurezza Salvini”, centinaia di richiedenti asilo hanno perduto la protezione umanitaria e, soprattutto il lavoro, offerto da aziende che hanno investito sulla loro formazione.

Quel clandestino ivoriano di 12 anni, in realtà ne aveva 14, si chiamava Laurent Barthélemy AniGuibahi, andava a scuola, aveva una famiglia e una casa. Il padre, intervistato, ha dichiarato che probabilmente il figlio è stato fuorviato da qualcuno. Era quindi un adolescente

come tanti, anche se fisicamente non dimostrava i suoi anni, dominato dalla “pazzia” che accomuna i giovani di tutto il mondo e dalla smania irrefrenabile dei migranti, che pur consapevoli di rischiare la vita, sognano un’alternativa migliore e sono disposti a rischiare l’impossibile pur di raggiungere l’obiettivo. L’Air France ha tentato con il burocratese di non farci sentire in colpa, di non resuscitare il nostro umanesimo, seppellito nei meandri di un benessere invidiato dai poveri del mondo, e forse la compagnia aerea ha avuto anche ragione, perché il senso di colpa non è utile e serve soltanto, sia pure in modo subdolo, a mettere in pace la nostra coscienza.

È più decente non parlare di fronte a Laurent, di fronte al suo coetaneo trovato un anno fa annegato con la pagella legata sotto la maglietta, oppure di fronte a quel bimbo siriano di 3 anni inerte come un bambolotto su una spiaggia turca, meglio tacere di fronte ai tanti, grandi, piccoli, morti per una vita migliore. Sono tanti, ma infinitamente di più sono quelli ancora disposti a rischiare la vita pur di fuggire dalla sofferenza, dalla guerra e dalla fame, con buona pace dei populistici del vecchio continente.

Agnese Ninci



ANGOLO DELLE SENTENZE

Recenti sentenze della Cassazione e del Tribunale in materia di lavoro

UTILIZZO

DI PERMESSI SINDACALI PER FINI PERSONALI

La prima concerne il caso di licenziamento di un dipendente che ha utilizzati i permessi sindacali per fini personali.

La sentenza n. 34739/2019, stabilisce tra l'altro la legittimità del controllo attuato, al di fuori dell'orario di lavoro. In particolare la Corte afferma che i permessi sindacali retribuiti, previsti dall'art. 30 dello Statuto dei Lavoratori, per i dirigenti sindacali provinciali e nazionali, possono essere utilizzati unicamente per la partecipazione alle riunioni degli organi direttivi, differentemente dai permessi sindacali per i dirigenti "interni" che sono genericamente collegati all'esigenza dell'espletamento del loro mandato.

La Corte ribadisce il principio secondo cui l'utilizzo da parte dei dirigenti sindacali, nazionali e provinciali, dei permessi per finalità diverse da quelle cui sono funzionalmente collegati, comportando un'assenza del dipendente e una mancanza della prestazione lavorativa di cui si rende responsabile, giustifica il licenziamento.

Nel caso di specie un dirigente sindacale aveva utilizzato in maniera indebita i permessi sindacali.

Il provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro, emesso al termine del procedimento disciplinare veniva impugnato dall'interessato.

Il Tribunale rigettava l'impugnativa, ritenendo fondato il licenziamento, in quanto veniva rilevato che i permessi erano stati effettivamente utilizzati per fini personali.

La sentenza veniva confermata in appello e contro la medesima l'interessato proponeva ricorso in Cassazione. La Corte, stabiliva che, pur non essendo soggetta ad alcun potere discre-

zionale e autorizzativo da parte dell'azienda la concessione dei suddetti permessi non stava a significare che i medesimi potessero essere utilizzati al di fuori della previsione normativa e per fini personali.

La Corte ribadiva un altro sostanziale principio, riconoscendo al datore di lavoro la possibilità di far ricorso anche a una attività investigativa senza incorrere nei limiti di cui agli artt. 2 e 3 dello Statuto dei lavoratori, non riguardando direttamente l'adempimento della prestazione lavorativa e trattandosi di un comportamento illegittimo posto in essere al di fuori dell'orario di lavoro. Rammentiamo che gli artt. 2 e 3 suindicati, concernono la liceità di una attività investigativa, solo per scopi di tutela del patrimonio aziendale e il personale investigativo non può contestare ai lavoratori fatti diversi da quelli che attengono a tale tutela.

MANIFESTAZIONE

DI UN GIUDIZIO CRITICO NEI CONFRONTI DELL'AZIENDA

Nella sentenza n. 18410 del 2019, la Cassazione stabilisce che i lavoratori sono liberi di manifestare un giudizio critico nei confronti dell'azienda, purché i fatti riferiti siano veritieri.

Più volte la Suprema Corte si è espressa sul diritto del lavoratore di criticare, nell'ambito del rapporto di lavoro, l'operato dell'azienda, in quanto la libertà di pensiero, da esprimere con ogni mezzo, corrisponde a un principio garantito dalla Costituzione all'art. 21.

Tuttavia, la libertà di pensiero e di critica subisce dei limiti, quando si colpiscono diritti a loro volta tutelati dalla Costituzione, quali ad esempio, il decoro e la dignità della persona umana. Per quanto concerne l'ambito lavorativo e la critica concerne il rapporto di

lavoro e i luoghi in cui si svolge e ha come oggetto le scelte operate da datore di lavoro, è soggetta ai limiti concernenti il decoro e la reputazione dell'impresa che è specificazione della libertà di iniziativa economica.

In questa ipotesi la critica nei confronti dell'azienda per essere legittima, deve riguardare circostanze veritiere e oggettivamente riscontrabili.

Devono essere pertinenti, coerenti e funzionali allo scopo che la critica persegue.

È importante avere presenti queste condizioni e la loro sussistenza, affinché si eviti di ricorrere a critiche infondate o dettate da motivazioni personali.

Diversamente si potrebbe incorrere in accuse infondate e diffamatorie che possono ritorcersi pesantemente contro chi ne sia l'autore.

Si tratta del cosiddetto principio di continenza sostanziale.

La critica, inoltre, deve avere forme verbali o scritte rispettose dei criteri di correttezza e civiltà, evitando espressioni denigratorie o ingiuriose e offensive.

È basilare il rispetto di tali limiti di forma e di sostanza. Il loro superamento che può esplicarsi attraverso espressioni che vanno oltre il cosiddetto minimo etico, attribuendo all'impresa qualità disonorevoli, espressioni volgari e infamanti o fatti penalmente rilevanti privi di un fondamento di verità, è stato, in più occasioni definito dalla giurisprudenza come idoneo a ledere il rapporto fiduciario posto alla base del rapporto di lavoro e motivo di giusta causa di licenziamento.

Bisogna prestare, particolare, attenzione prima di assumere iniziative che non siano ampiamente suffragate e comprovate da eventi certi e oggettivamente riscontrabili.

Ci sembra opportuno, considerata

l'importanza della tematica, riportare alcune recenti sentenze della Cassazione in tema di repressione della condotta antisindacale – art. 28 della Legge 300/70.

La sentenza n. 1/2020, secondo cui non va confusa la legittimazione a proporre azione ex art. 28, con i requisiti di cui all'art. 19 della legge citata, per la costituzione di rappresentanze sindacali che presuppone la sottoscrizione di contratti collettivi nazionali (provinciali o aziendali).

Si richiede solo che l'Associazione sia nazionale.

Tale requisito non può desumersi solo da dati meramente formali, ma è necessario che vi sia un'azione diffusa a livello nazionale.

Su tale requisito si richiamano anche la sentenza n. 13862/2019 e la sentenza n. 13857/2019 che stabiliscono che vi sia la diffusione su gran parte del ter-

ritorio nazionale, senza che sia indispensabile che l'associazione stessa faccia parte di una confederazione, né che sia maggiormente rappresentativa, requisito richiesto per la partecipazione alla negoziazione e sottoscrizione dei contratti collettivi nazionali (provinciali o aziendali) ex art. 19 della Legge 300.

Riportiamo ora una interessante sentenza emessa dal Tribunale di Siracusa, la n. 237/2019 che riguarda la legittimità o meno ad adempiere a un ordine impartito verbalmente.

Il caso non riguarda il nostro settore, ma è importante per il principio che viene stabilito in questa decisione e che può riflettersi a livello generale.

Il Tribunale di Siracusa ha stabilito che non possa considerarsi legittimo rifiutare di adempiere una disposizione impartita verbalmente, sempreché si riferisca ai compiti facenti parte delle

mansioni affidate al dipendente. Nel caso di specie, veniva richiesto telefonicamente al dipendente di svolgere la propria attività presso un'altra sede all'interno dello stesso Comune. L'interessato pretendeva che la richiesta venisse formalizzata per iscritto. In mancanza il dipendente non ottemperava alla richiesta e si recava presso l'usuale sede lavorativa.

Ne scaturiva un provvedimento disciplinare e l'irrogazione di un rimprovero scritto.

Nel successivo giudizio, il giudice del lavoro rilevava che il rifiuto a ottemperare a un ordine che non sia illegittimo, deve essere concretamente motivato e portato a conoscenza del responsabile che ha impartito l'ordine.

G.P.



BANCHE NEL MONDO

Quello che succede nelle aziende di credito oltre confine

USA

JP Morgan supera la somma delle prime 10 banche europee

Con una capitalizzazione di Borsa che a inizio 2020 sfiora i 430 miliardi di dollari, il colosso bancario Usa JP Morgan apre il nuovo decennio con questo sorprendente record, il mercato degli investitori globali gli attribuisce un valore che da solo è superiore a quello della somma delle prime dieci banche europee (378 miliardi di dollari).

Cina

Il premio è il maiale

Porta i soldi da noi e ti regaliamo una partita di carne di maiale. Non è una boutade perché in Cina alcune banche lo hanno fatto davvero e la proposta è stata presa molto sul serio, con file allo sportello fino alla strada.

È successo alla Banca commerciale Rurale di Linhai, che in una giornata ha distribuito oltre 1.000 premi ai clienti che depositavano almeno 100.000 yuan (circa 1.300 euro). Ma l'hanno fatto anche diverse banche delle province di Hebei e Guizhou. Il premio va dai buoni per comprare carne suina, alla lotteria per vincere lotti da 500 grammi a diversi chili. Le banche cinesi, soprattutto le più

piccole, sono in sofferenza e le provano tutte per attrarre i clienti. La carne di maiale, oltretutto, è merce rara: la peste suina africana ha portato all'abbattimento di un capo su cinque facendo triplicare il prezzo. Il capodanno cinese che cadrà il 25 gennaio, ha fatto salire la domanda per un bene che scarseggia.

Germania

Le banche non guadagnano più

La redditività delle banche tedesche crolla a picco. L'Eba, l'Autorità bancaria Europea, ha pubblicato il rapporto periodico sulla valutazione della stabilità delle banche europee. Mentre la posizione patrimoniale è rimasta forte e la qualità degli asset migliorata, la redditività invece si è contratta nel trimestre del 2019, con prospettive negative sia per le banche che per gli analisti.

L'analisi prende in considerazione un campione di 147 banche, tra cui 11 italiane, in grado di coprire l'80% della capitalizzazione europea del settore. I risultati dimostrano che le banche europee sono ancora molto indietro per quanto riguarda gli utili e la redditività.

Ma ciò che risulta allarmante è la situazione delle banche tedesche, ultime in Europa in termini di solidità

complessiva. Gli indici presi in esame sono diversi, ma nessuno risulta positivo. L'Italia, secondo l'Eba, risulta avere dati migliori anche di Francia e Spagna.

Mozambico

La banca russa VTB denuncia Maputo per lo scandalo del debito nascosto

La banca pubblica russa VTB ha avviato un procedimento giudiziario nel Regno Unito contro il Mozambico per ottenere il rimborso di un prestito di 535 milioni di dollari contratto nell'ambito dello scandalo noto come "debito nascosto".

La denuncia risale al 23 dicembre, ma è stata resa pubblica solo ieri. La VTB ha dichiarato di aver negoziato per tre anni con il debitore mozambicano, senza risultati. Maputo ha confermato martedì l'esistenza di procedimenti legali avviati dalla banca contro MAM (Mozambico Asset Management), una delle tre società pubbliche al centro dello scandalo.

Un debito, acquisito all'insaputa del parlamento, scoperto solo nel 2016, quando i donatori internazionali hanno sospeso i finanziamenti, lasciando il Paese alle prese con una grave crisi finanziaria.

a cura della Redazione



L'INNAMORAMENTO, LA BELLE ÉPOQUE DELL'ESSERE UMANO

Il film si snoda attraverso situazioni grottesche e romantiche mai stucchevoli, per far rivivere al protagonista il giorno in cui ha incontrato la donna della sua vita

16 maggio 1974, Lione, caffè "La belle époque". Il giovane Victor incontra per la prima volta la splendida Marianne e da questo incontro nascerà la loro storia d'amore.

Un incontro come tanti, un innamoramento come tanti. Se non fosse che questa scena è ciò che Victor, ormai sessantenne, sceglie di rivivere grazie ai servizi di una strana società, che realizza i desideri dei propri clienti mettendo in scena i loro sogni.

E ciò che ci racconta il film "La belle époque", diretto magistralmente da Nicolas Bedos, è come il vagheggiamento del passato aiuti a vivere meglio il presente. Il titolo della pellicola si riferisce oltre che al caffè lionese, che è stato teatro di quel colpo di fulmine, anche alla nostra epoca felice, al momento che almeno una volta nella vita abbiamo tutti provato, cioè quello dell'innamoramento.

Il protagonista di questa storia – interpretato da Daniel Auteuil – si trova nel bel mezzo di una crisi da terza età: depresso per il lavoro che non gira, confuso dall'eccesso di tecnologia che lo circonda, incompreso e alla fine anche lasciato dalla moglie. Al contrario di Victor, Marianne – un'indomita Fanny Ardant – è inserita nel mondo moderno: offre consulenza psicologica online e si muove con disinvoltura nella società liquida di oggi, fatta di attimi, di comandi vocali, di like. Questa società viene "surfata", come si fa con la rete: restare in superficie ci permette relazioni umane veloci, che sfumano nell'incalzare dei contatti e degli eventi social. Ed è così anche per Marianne, che con la stessa disinvoltura da superficie vive le sue giornate proiettata verso il futuro e porta avanti una relazione extraconiugale con il migliore amico del marito.

Victor cerca invece la profondità e la lentezza e fa fatica a inserirsi in questo mondo fluido, nel quale è finito per perdersi e lasciarsi andare. Non gli resta che vagheggiare il passato spensierato e hippy degli anni '70 e tornare a guardarsi indietro: grazie alla società "Viaggi nel Tempo" può rivivere quella settimana del 1974, cominciando proprio da quel caffè dove è avvenuto l'incontro con la donna della sua vita, la ribelle e affascinante Marianne.

Architetto di questa bizzarra operazione commerciale è il lunatico Antoine (Guillaume Canet), un po' regista, un po' voyeur, un po' demiurgo onnisciente alla Christof di Truman Show. Tutto viene minuziosamente ricostruito come se si fosse davvero negli anni '70: abbigliamento, arredi, personaggi. E grazie all'attenta regia di Antoine è possibile riportare Victor al caffè "La belle époque" e fargli rivivere quell'incontro; a interpretare la Marianne della finzione è proprio la fiamma di Antoine (Doria Tillier), che come gli altri attori viene teleguidata attraverso un auricolare dal regista-burrattinaio di questo viaggio nel tempo. E sarà la versione giovane di Marianne

a risvegliare in Victor il ragazzo che è stato.

Rivivendo quelle emozioni, le fughe in auto spensierate e le feste psichedeliche, il protagonista si riscopre di nuovo entusiasta e di nuovo innamorato. Quel passato luminoso può proiettare una luce diversa sul presente e riaccendere in Victor quel fascino di cui alla fine si accorgerà anche la disillusa Marianne – quella vera – che finirà per innamorarsene ancora.

Nicolas Bedos, oltre a dirigere la pellicola, è anche l'autore di questa sceneggiatura davvero intrigante, che guarda al passato senza troppa nostalgia ma come al momento dove affondare le radici per rilanciare il presente.

A tratti ironico, poetico, bizzarro, caustico, sempre divertente, il film si snoda attraverso situazioni grottesche e romantiche mai stucchevoli. Victor e Marianne ritornano alla fine nello stesso caffè ricostruito e abbracciano la loro nuova belle époque: quella di una terza età da vivere con l'entusiasmo degli inizi, in cui l'amore è il bene più prezioso da custodire anche in tempi liquidi come i nostri.

Andrea Biasiol



VELENI E MAGICHE POZIONI

Singolare mostra con lo scopo di cercare risposte certe a fenomeni magici

La storia dell'umanità è "intrisa" di veleni e i più diffusi sono sempre stati quelli reperibili in natura: vegetali, animali e minerali. Nel tempo queste sostanze pericolose hanno dato origine a miti e leggende attraverso la narrazione di pozioni magiche e misteriose dagli effetti strabilianti. Molti sono gli interrogativi e molti gli interessi che i veleni suscitano ancora oggi.

Veleni e magiche pozioni. Grandi storie di cure e delitti è una singolare mostra curata da un'archeologa e da un'esperta in storia della farmacia. Lo scopo delle due studiose è quello di cercare risposte certe a fenomeni catalogati come magici. L'esposizione, allestita al Museo Nazionale Atestino di Este, è una miniera di rivelazioni e curiosità che prende spunto dalla radice della favola

popolare per arrivare alla spiegazione scientifica. Si scopre, ad esempio, che il grande uso di ocre nel Paleolitico dipendeva dalle proprietà antisettiche di quel materiale. Veniamo a conoscere come già in epoca preistorica si curasse il mal di denti con la propoli. Dai reperti esposti nelle teche, risaliamo al Neolitico con le prime evidenze nell'uso dell'oppio nell'Europa continentale. Veniamo poi a sapere che i metallurghi dell'antichità, sottoposti ai fumi emessi dalla fusione dei metalli, avevano spesso limitate capacità visive (vedi il mito dei Ciclopi) o patologie ossee (Efeso, il dio Vulcano, era zoppo) per non parlare del mito di Medusa, simbolo della paralisi causata dal veleno dei rettili o la pozione usata dalla maga Circe che trasformò i compagni

di Ulisse in porci. Il mito continua a intrecciarsi con la realtà testimoniata in epoca medievale-moderna con le intossicazioni alimentari. Le vittime erano donne che si cibavano di farine di graminacee infestate da *Segale cornuta*, *Claviceps purpurea*, un fungo ricco di alcaloidi con effetti allucinogeni (l'acido lisergico è precursore della LSD). Queste intossicazioni venivano scambiate per possessioni demoniache e le malcapitate finivano sul patibolo. Altra sorprendente curiosità, avvolta nella magia fiabesca, riferisce di un rospo baciato e trasformato in principe. Il fenomeno è presto spiegato dalla bufotenina, una tossina presente nella cute del rospo Bufo, che provoca allucinazioni, euforia, dissociazione dalla realtà capaci di far vedere un principe! Ecco che dalla favola si arriva alla medicina. Nel cinquecento, il medico alchimista Paracelso decretò che non esistevano sostanze velenose, ma soltanto dosi velenose. Continua tuttavia a permanere il dubbio sull'uso di certe sostanze curative e ci si chiede ancora se Cangrande della Scala morì in seguito a una errata dose di digitale o fu assassinato. Nella rassegna vengono illustrati differenti approcci al mondo dei veleni e alla storia della farmacopea in riferimento alle varie epoche storiche. Tra i reperti archeologici esposti vi sono manoscritti con ricette di pozioni e confezioni di veleni e farmaci. Nei secoli il termine greco *Pharmakon* ha sempre avuto la doppia valenza di rimedio o di veleno. Alcune sostanze usate come curative si rivelarono nocive, come i colliri a base di metallo ritrovati nella tomba di un medico della seconda metà del I secolo d.C.. Non è un caso se ancora oggi il simbolo dei farmacisti sia il caduceo, il bastone alato con due serpenti che rappresentano l'uno la dose terapeutica e l'altro quella tossica, il veleno.

Antonella Bergamasco





SUL RETRO DELLA NUOVA TESSERA CISL TROVI IL TUO PERSONALE CODICE QR

Il codice QR presente sul retro della tessera ti collega in tempo reale al portale NoiCISL con le tue credenziali e ti mostra tutte le convenzioni, i servizi e le iniziative
dedicate a te!



Cos'è il codice QR

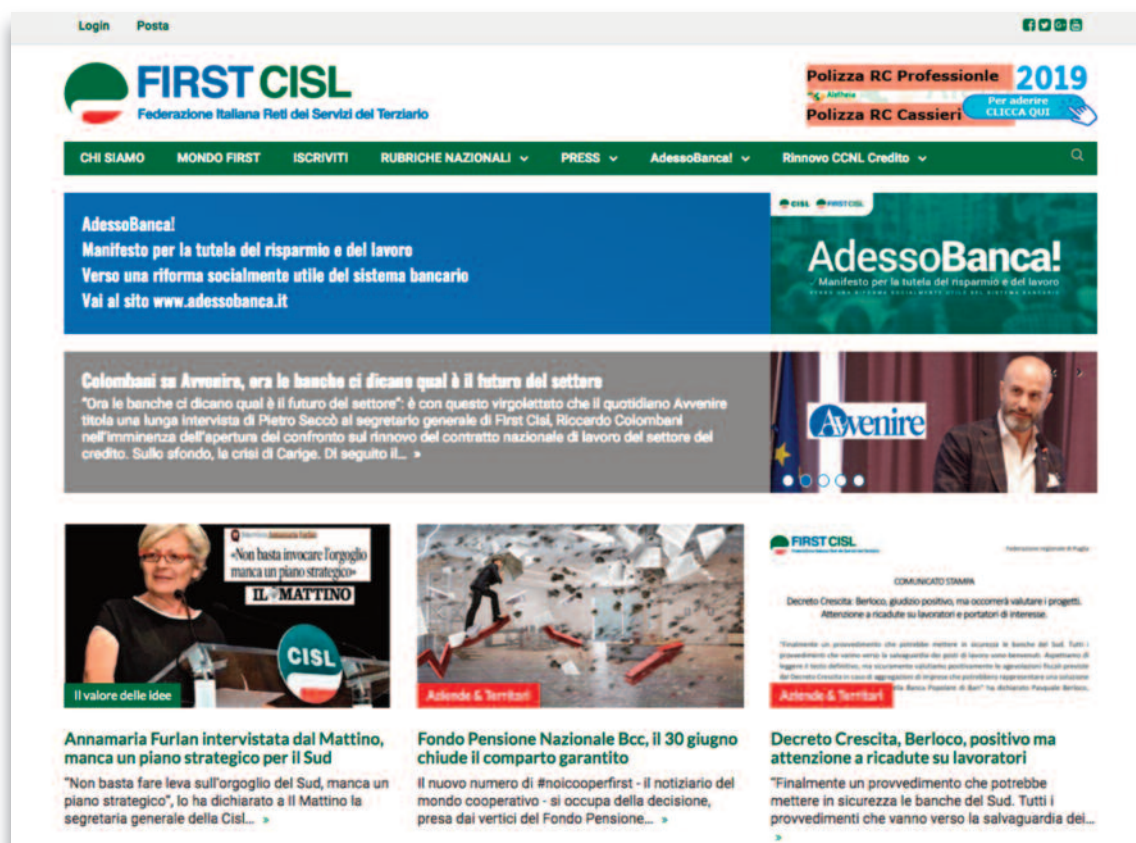
In Italiano “codice a risposta rapida” è un codice a barre di forma quadrata, al cui interno sono presenti moduli neri di diversa grandezza, che memorizza informazioni leggibili tramite Smartphone, Tablet o PC.

Come si attiva

È sufficiente attivare la fotocamera o la webcam del dispositivo che preferisci utilizzare e inquadrare il QR Code.

Se non sei in possesso dell'applicazione che ne consente la lettura, è possibile scaricarla gratuitamente da AppleStore e Google Play

- QR Droid Code Scanner (per il sistema operativo Android)
- QR Reader (per il sistema operativo iOS)



WWW.FIRSTCISL.IT

Mondo First

Il blog di Riccardo Colombani

Notizie nazionali

Aziende & Territori

Il valore delle idee

L'altro Welfare

AdessoBanca!