

I *nccontri* **idee&fatti**

46

gennaio/febbraio 2017
anno VII

**UN PASSO AVANTI
VERSO IL RISPETTO
DEI LAVORATORI**



GALASSIA BANKITALIA

un viaggio alla riscoperta delle molte facce della Banca Centrale

La nuova rubrica a cura di First Cisl Banca d'Italia



STORIA - CURIOSITÀ - INFORMAZIONE

E ANCORA...

**LAVORARE IN BANCA D'ITALIA: UOMINI E DONNE
VERSO IL FUTURO DELLA SOCIETÀ DELLE COMPETENZE**

Incontri
idee&fatti

Anno VII - numero 46 - gennaio/febbraio 2017

Editore: DirCredito

Direttore responsabile: Cristina Attuati

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

Hanno collaborato a questo numero

Luciano Arciello, Maurizio Arena, Cristina Attuati, Andrea Biasiol,
Silvio Brocchieri, Tamara De Santis, Riccardo Ferracino,
Elisabetta Giustiniani, Livio Iacovella, Claudio Minolfi, Francesca Rizzi,
Giuseppe Rocco, Giulio Romani, Dante Sbarbati, Claudia Spoletini,
Andrea Vannoni

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 24 febbraio 2017

SOMMARIO

IL PUNTO	
NPL - Non Performing Loans	4
L'EDITORIALE	
Un passo avanti verso il rispetto dei lavoratori	5
INTERNAZIONALE	
Brevi dal mondo	6
L'Italia incontra il mondo	27
LAVORO	
Digital banking e fattore umano	7
"Solidarietà difensiva"	17
Lavoro h24/7: la rivoluzione bancaria	18
LA PAROLA A...	
Produzione di reddito sociale	8
SINDACATO	
Partecipazione, è realtà	9
Prima Intesa Sanpaolo, poi Unicredit	20
Tanti errori, ma qualcuno pagherà?	21
L'INTERVISTA	
Formazione, uguale investimento - Fondir	10
PREVIDENZA	
In attesa del nuovo che verrà...	12
RISCOSSIONE	
L'accidentata road map per l'addio a Equitalia	14
GALASSIA BANKITALIA	
Viaggio alla (ri)scoperta della Banca Centrale italiana	15
LEGALE	
Osservatorio sulla giustizia	16
Il filo d'Arianna	19
BANCHE	
Gli incapaci e i vincenti	22
FINANZA	
I Robo Advisor	24
SOCIETÀ	
TWITTER, quella piazza piena di parole	26
CURIOS@NDO	
Il frigorifero di argilla	28
Automobili a guida autonoma	29
Terza classe: pochi servizi, ma prezzo dimezzato	30
ALETHEIA - Protetti bene si lavora meglio	31



UN PASSO AVANTI VERSO IL RISPETTO DEI LAVORATORI

■ SPECIALE INSERTO

MIFID

La direttiva 2004/39/CE
del 21 aprile 2004



NPL - NON PERFORMING LOANS

UN MESSAGGIO CHIARO DAL PARLAMENTO EUROPEO

Le risoluzioni del Parlamento Europeo non sono vincolanti, ma quando riguardano temi molto “sensibili”, quali lo sviluppo trasparente e coerente del sistema bancario, non si possono ignorare, perché riguardano interamente la sostenibilità del nostro modello di crescita.

Il 15 febbraio con l'approvazione del rapporto sull'Unione Bancaria 2016, il Parlamento ha lanciato un segnale alla Banca Centrale e all'autorità bancaria europea (Eba) perché l'esercizio di valutazione dei bilanci delle banche diventi più trasparente e più equilibrato. Al centro della risoluzione una serie di suggerimenti rivolti in particolare all'autorità di vigilanza (Ssm, Single Supervisory Mechanism), da interpretare come una critica severa sull'attendismo europeo in materia di banche.

Tra i punti evidenziati il tema spinoso degli npl (crediti deteriorati), che hanno ormai superato il trilione di euro e che la Commissione si è ostinata a considerare come un problema dei singoli Paesi e, dunque, da risolvere al loro interno. Il problema invece è di dimensione europea, perché i crediti deteriorati frenano la crescita dei Paesi e, quindi, dell'intera area, impedendo il funzionamento corretto della politica monetaria. In particolare, secondo la risoluzione del Parlamento, è necessario arrivare a un sistema omogeneo nella varie legislazioni di bad bank, che consenta di liberarsi dei crediti dubbi, eliminando le posizioni di privilegio dei possibili acquirenti, con l'intervento pubblico.

L'altro aspetto rilevante sollevato dal Parlamento riguarda il portafoglio titoli delle banche, e, in particolare, la raccomandazione “sottolinea i rischi derivanti dal possesso di strumenti di livello 3, inclusi i derivati, e in particolare della difficoltà della loro valutazione”. Si tratta di strumenti complessi, se non tossici, non facili da capire né per il regolatore né per l'auditor della banca, e non sono facilmente liquidabili. Come tutti gli strumenti di questo tipo, riducono la certezza del settore.

La Bce ha giustamente adottato rigore nell'analisi del portafoglio crediti, ma non in quello finanziario. Il messaggio lanciato dal Parlamento Europeo con la sua risoluzione è molto chiaro: risolvere in modo radicale il problema dei crediti deteriorati e trovare gli strumenti legislativi e di vigilanza perché l'attività del credito non sia penalizzata rispetto a quella speculativa.

a cura della Redazione

UN PASSO AVANTI VERSO IL RISPETTO DEI LAVORATORI

di Maurizio Arena

Finalmente una buona notizia. Una luce che squarcia il buio in cui, da diversi mesi, sono piombate le banche italiane vittime della crisi economica perdurante, ma anche di una serie di scelte manageriali che, per carità di patria, ci limitiamo a definire "poco avvedute".

Agli inizi del mese di febbraio, infatti, il Sindacato e l'Associazione Bancaria hanno raggiunto un accordo sulle politiche commerciali e l'organizzazione del lavoro. Un risultato importante – anche alla luce del periodo, non particolarmente felice, che il settore creditizio sta attraversando – che favorisce lo sviluppo di politiche commerciali responsabili e sostenibili.

La dichiarata coerenza con l'etica professionale coniuga il rispetto della dignità delle risorse umane con le esigenze di trasparenza e di competenza manifestata dai clienti.

L'accordo, a nostro parere, rappresenta una vera e propria rivoluzione copernicana, in quanto obbliga le aziende a promuovere politiche commerciali che tutelino il risparmio e promuovano, fra la clientela, la cultura finanziaria.

Tutto ciò avrà inevitabilmente un forte impatto anche sulle strategie commerciali che verranno modulate – a differenza di quanto avviene ora – sul medio-lungo termine e sull'organizzazione del lavoro. A mutare saranno quindi i tempi, non si cercherà di massimizzare il profitto nel breve periodo, ma si lavorerà su progetti di crescita sostenibili; i modi, i lavoratori non saranno più oggetto di sollecitazioni "a tamburo battente" mirate a indurli a vendere tutto a tutti; i contenuti, si presterà maggior attenzione alle peculiarità della clientela prima di proporle qualsiasi prodotto finanziario. Quest'ultimo elemento è sostenuto dalla previsione che l'accordo fa riferimento al fatto che l'eventuale mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi

commerciali non possa di per sé determinare una valutazione negativa dell'operato del dipendente, né possa innescare eventuali provvedimenti disciplinari a suo carico.

Si tratta di un importante passo in avanti che, di fatto, libera i lavoratori di ogni ordine e grado, dirigenza intermedia compresa, dalla minaccia di venire in qualche modo penalizzati, o addirittura sanzionati, qualora non raggiungano gli obiettivi indicati dall'azienda. Obiettivi che – sappiamo bene – spesso venivano aumentati in corso d'opera e che generalmente tenevano in poco conto le caratteristiche del mercato di

riferimento e le esigenze della clientela. Le nuove regole sottoscritte rappresentano una pietra miliare per costruire, attraverso la collaborazione di lavoratori, sindacato e aziende, un nuovo modo di fare banca, sicuramente più etico e rispettoso della dignità professionale dei bancari e delle esigenze dell'utenza. Il nostro impegno è che questo traguardo importante rappresenti solo il primo passo di un percorso – probabilmente lungo e complicato, ma necessario – verso la "normalizzazione" e il rilancio di un settore così strategico per lo sviluppo del nostro Paese.

“

...un importante passo in avanti...

libera i lavoratori di ogni ordine e

grado, dirigenza intermedia compresa,

dalla minaccia di venire in qualche

modo penalizzati, o addirittura

sanzionati, qualora non raggiungano

gli obiettivi indicati dall'azienda.

”

BREVI DAL MONDO

Notizie, fatti e curiosità oltre i confini

U.S.A.

TRUMP AVVIA LO SMANTELLAMENTO DI WALL STREET

Il Presidente degli Stati Uniti firma due decreti per limitare l'effetto della Dodd Frank, la legge nata dalla crisi finanziaria del 2008.

L'annuncio – del 2 febbraio – arriva durante l'incontro con alcuni amministratori delegati, tra i quali Jamie Dimon, presidente di Jp Morgan che patteggiò una multa da 13 miliardi di dollari. “Abbiamo ricevuto alcuni banchieri. Non c'è nessuno meglio di Jamie per capire la Dodd-Frank, quindi sarai tu a spiegarmela – ha detto Trump – Ci aspettiamo di ridimensionare molto la Dodd-Frank perché, francamente, conosco così tante persone, amici miei, che conducono affari importanti ma non possono prendere in prestito denaro perché, molto semplicemente, le banche non glielo presterebbero”.

SPAGNA

INDAGATO L'EX GOVERNATORE DELLA BANCA CENTRALE

Miguel Angel Fernandez Ordonez, ex governatore della Banca Centrale spagnola, è stato incriminato per aver permesso la quotazione in borsa di Bankia “nonostante i ripetuti avvertimenti sulla mancanza di solvibilità”. Incriminato anche l'ex presidente della Cnmv (la Consob spagnola), Julio Segura. Per i giudici sono “indizi multipli, sufficienti e concorrenti di delinquenza”.

Nata dalla fusione di 7 casse di risparmio, Bankia entrò in Borsa nel 2011, ma pochi mesi dopo il collocamento accusò un buco da 23 miliardi di euro, costringendo il governo spagnolo a nazionalizzarla con un prestito UE da 18 miliardi.

PAKISTAN

SACRIFICIO CAPRINO

Ha suscitato polemiche l'iniziativa di alcuni dipendenti della Pakistan International Airlines che, all'aeroporto di Islamabad, hanno sgozzato in pubblico una capra nera,

invocando l'intervento divino poco prima della ripresa dei voli dell'Atr 42, lo stesso modello precipitato il 7 dicembre 2016.

La società ha preso le distanze, ma non ha sanzionato i lavoratori.

REGNO UNITO

BREXIT, MAY CHIUDE UN OCCHIO

La premier britannica Theresa May ha stretto un accordo con il Presidente della Repubblica Turca Recep Tayyip Erdogan per la costruzione di 250 jet da combattimento per l'aviazione turca: 100 milioni di sterline il fondo destinato al finanziamento di questo primo passo per rinviare la partnership strategica tra i due paesi. In risposta alle critiche di chi non vede di buon occhio la vendita di risorse militari al governo dell'Akp, il portavoce di Downing Street ha dichiarato che le preoccupazioni rispetto ai diritti umani da parte di Ankara sono una questione diversa da quelle affrontate dai due leader durante l'incontro.

PARIGI

TORRE EIFFEL SOTTO VETRO

A fronte delle reiterate minacce da parte dello Stato islamico contro la Francia – e il suo simbolo per eccellenza, la Tour Eiffel – il comune di Parigi ha annunciato la possibilità di costruire, in autunno, un muro di vetro anti-proiettile di 2 metri e mezzo intorno alla Torre per rafforzare la sicurezza.

Al momento si è ancora in una fase iniziale, in quanto il progetto richiede il parere favorevole di una apposita commissione prima del bando della gara d'appalto.

a cura della Redazione



DIGITAL BANKING E FATTORE UMANO

La sfida è proprio quella di evolvere il nostro rapporto con le macchine e la tecnologia

È di questi giorni la notizia che nel 2021 ci saranno in circolazione nel mondo più smartphone che conti in banca. Si stima, infatti, che a quell'epoca saranno 5,5 miliardi i possessori di un telefono cellulare, mentre gli intestatari di un conto corrente bancario saranno solo – si fa per dire – circa 5,4 miliardi. Una differenza che con il passare del tempo diverrà sempre più significativa. Nel nostro Paese la stragrande maggioranza della popolazione – circa l'88% – continuerà ad avvalersi di dispositivi portatili. Ma tutto ciò, che impatti potrebbe avere sulle tradizionali filiali bancarie e, in particolare, su tutti i lavoratori che in esse operano?

È indubitabile che il “digital banking” si stia diffondendo molto velocemente, rivoluzionando il rapporto tra banca e cliente. Resta da capire quali saranno le ripercussioni, di un fenomeno che sembra essere inarrestabile e inevitabile, sull'organizzazione del lavoro così come oggi viene pensata e applicata nelle banche, nonché sulla customer satisfaction degli utenti.

È pur vero che, se da un lato il “fai da te” 24 ore su 24 alletta il cliente che si sente sollevato dall'onere di recarsi, ma-

gari per un semplice bonifico, a uno sportello tradizionale, correndo il rischio di fare lunghe code e magari di incappare in una giornata – peraltro non così rara – in cui i sistemi non funzionano, dall'altro non è ancora così forte la convinzione che la velocità dello strumento informatico garantisca anche il buon fine – in termini di sicurezza e correttezza formale – dell'operazione effettuata. Quindi, gli italiani, in particolare modo gli under 45, apprezzano molto la semplicità e l'ampiezza dei servizi offerti dalle modernissime app bancarie, ma diventano maggiormente diffidenti quando in gioco ci sono operazioni più “complesse”, vale a dire compra-vendita di titoli e bonifici i cui estremi vanno, per esempio, comunicati anche all'agenzia delle entrate per le detrazioni previste dalla legge. È in questi casi che l'utente medio tende ancora a privilegiare il fattore umano, non considerandolo una perdita di tempo.

Detto ciò, non va trascurato che in Italia operano online circa 17,7 milioni di correntisti, su un totale di 24 milioni i quali, almeno una volta al mese, utilizzano il web per operazioni bancarie dispositive/ consultive, contro gli appena

6,3 milioni di utenti tradizionali che si recano fisicamente in filiale.

Un dato che fa riflettere e che impegna il sindacato a elaborare nuove strategie e proposte per una rivisitazione in chiave telematica e digitale dell'organizzazione del lavoro. Di primo acchitto sembrerebbe che il farsi strada delle tecnologie debba necessariamente determinare un taglio drastico dei posti di lavoro. Ciò, tuttavia, non è necessariamente vero. Se per un verso è logico pensare che il ricorso massiccio al web banking renderà sempre meno necessaria una rete capillare di filiali, dall'altro è facile immaginare che nel tempo la gamma dei servizi offerti sarà sempre più numerosa e profilata sulle necessità specifiche dell'utente. Così la necessità si trasforma in opportunità, soprattutto per le nuove generazioni tecnologicamente più alfabetizzate, di cambiare la natura del lavoro, sviluppando nuove competenze e professionalità. Il bancario tradizionale, che negli ultimi anni ha sempre più assunto il ruolo di mero operatore digitale, si trasformerà quindi in uno specialista che si avvale della tecnologia come supporto.

La sfida che abbiamo davanti è proprio quella di evolvere il nostro rapporto con le macchine e con la tecnologia in senso positivo e costruttivo, impiegandole come strumento a servizio del nostro sapere e non facendoci fagocitare dalle stesse.

Il ruolo di un sindacato nuovo e connesso alla realtà digitale sarà quello di non opporsi alla tecnologia, ma di governarla, rendendola funzionale al fattore umano e non viceversa. Solo in questo modo non correremo il rischio di venire travolti da ciò che noi stessi abbiamo inventato, al solo scopo di semplificarci la vita.

Cristina Attuati



PRODUZIONE DI REDDITO SOCIALE

Nelle banche è necessario riequilibrare il rapporto tra parte fissa e parte variabile delle retribuzioni dei manager

Il fatto che certi manager, nelle banche italiane, perfino in quelle al centro di dissesti disastrosi, abbiano guadagnato anche più di cento volte lo stipendio medio di un lavoratore bancario è di per se stesso inammissibile, ma lo è ancora di più il constatare che i compensi manageriali sono sin qui stati quanto di più lontano possa esistere dalla valorizzazione del contributo che una banca dovrebbe dare alla produzione di reddito sociale diffuso.

Salvo rare eccezioni, infatti, nelle banche italiane il compenso dei manager è quasi tutto fisso e addirittura spesso si aggancia alla doppia posizione di amministratore delegato e di direttore generale per renderlo ancora più stabile, come del resto abbiamo dimostrato con uno studio che ha avuto vasta eco sulla stampa di settore.

È nostra convinzione, suffragata dalle direttive europee sulla materia, che nelle retribuzioni dei manager occorra fare distinzione tra la quota fissa, che purtroppo oggi è assolutamente pre-

ponderante, ma che dovrebbe invece essere limitata a cifre più basse, e la quota variabile, che andrebbe agganciata a dei fattori di produzione di reddito sociale, come ad esempio – solo per citare alcune delle possibili casistiche – la qualità del credito, la sua prevalente distribuzione alle famiglie e alle piccole e medie imprese, la stabilità dei prodotti finanziari, la corretta distribuzione della produttività a tutti i livelli, l'assenza di pratiche commerciali scorrette e non da ultimi la qualità dei rapporti intrattenuti con il personale e la capacità di creare occupazione.

Abbiamo di conseguenza elaborato una proposta che tende a valorizzare, all'interno della componente variabile della retribuzione dei manager, la quota correlata alla produzione di reddito sociale.

Sulla base dell'ipotesi di First Cisl, se il salario fisso venisse limitato a cifre molto più basse di quelle previste dagli attuali contratti individuali e il variabile venisse correlato, almeno per il 50%

del massimale raggiungibile, a fattori di produzione del reddito sociale, si potrebbe considerare la possibilità di arrivare ad un rapporto tra variabile e fisso anche di 2 a 1.

Nella nostra proposta, dunque, il salario dei manager sarebbe composto da tre parti: una fissa, moderata, una variabile, agganciata ai risultati di produttività aziendale, non superiore alla fissa, e una ulteriore variabile definita in base ai risultati sociali ottenuti, da aggiungere alla prima quota variabile fino alla concorrenza di un importo pari al doppio della quota fissa.

Come far rispettare questi vincoli? Con una legge che ne preveda l'obbligo per l'emissione di prodotti finanziari, per la quotazione in Borsa o ancora più radicalmente per mantenere la licenza bancaria. L'auspicio è che il legislatore consideri l'urgenza di un intervento in tal senso, del resto già sollecitato dalla nostra proposta di legge del 2013, sottoscritta da 120 mila cittadini italiani.

Se qualcuno avanzasse dubbi sulla legittimità della determinazione di vincoli nel sistema remunerativo delle posizioni apicali di aziende private, come sono le banche, facciamo notare che in Italia una simile misura è già stata assunta per una particolare categoria di banche, pur sempre private: mi riferisco alle banche etiche. Un recente provvedimento di legge ha stabilito che nell'ambito della finanza etica il compenso massimo dei manager non possa superare di più di cinque volte lo stipendio dei lavoratori delle stesse aziende. Il che dimostra ampiamente che la retribuzione può essere regolata anche al di fuori del settore pubblico.

Giulio Romani



PARTECIPAZIONE, È REALTÀ

Raggiunto con l'Associazione Bancaria un accordo storico per i lavoratori

La partecipazione attiva dei lavoratori ai processi organizzativi all'interno del sistema del credito in Italia diventa realtà. Dopo una lunga e difficile trattativa è stato siglato – in data 8 febbraio – tra le Organizzazioni sindacali di settore e l'Associazione Bancaria Italiana, l'accordo su "Politiche commerciali e organizzazione del lavoro".

Un tema, quello della partecipazione, che First Cisl persegue "da sempre", con tenacia e convinzione, scontrandosi spesso, senza timore delle proprie convinzioni e delle proprie ragioni, con le controparti.

Coerentemente con la difesa e la salvaguardia delle tutele dei lavoratori – dei loro diritti e del lavoro – First Cisl ha sempre posto al centro della sua azione la necessità di aprire un dibattito costruttivo sull'argomento.

Al riguardo, il segretario generale Giulio Romani, ha dichiarato: "Il primo accordo di partecipazione organizzativa nel sistema bancario rappresenta una svolta storica: ora che i lavoratori sono titolati a entrare nel merito delle scelte commerciali e operative si creano le condizioni per una relazione banca-cliente realmente incentrata sulla consulenza e sulla qualità del servizio, non solo sulle vendite. Gli eventi distruttivi della fiducia e del

patrimonio su cui le banche poggiano la loro possibilità di vivere, sostenersi e sostenere l'economia del Paese devono diventare un ricordo".

"Con questo accordo – continua

Romani – non solo si ricostruisce il lavoro nelle banche, ma soprattutto

si ricostruisce il rapporto tra cittadini e sistema bancario".

L'intesa definisce obiettivi, principi, valori e regole in conformità al quadro normativo domestico ed europeo, oltre a determinare la costituzione di una "Commissione bilaterale" di indirizzo, con il compito di monitorare la coerenza applicativa di quanto sottoscritto, ovvero l'utilizzo del negozio della "bilateralità" quale strumento per garantire, in condivisione con l'azienda, corrette e sostenibili politiche commerciali.

L'argomento è stato ripreso anche dal segretario generale Cisl, Anna Maria Furlan, che ha sottolineato come "L'accordo ... dei bancari è davvero importante perché pone finalmente le premesse per una tutela dei risparmi e dei clienti in un quadro di un maggiore controllo sulla vendita dei prodotti finanziari e di partecipazione dei lavoratori alle scelte aziendali".

"Abbiamo bisogno di un sistema del credito più trasparente che rimetta al centro la sicurezza dei risparmiatori ma anche la qualità dei servizi, attraverso un sistema di relazioni sindacali moderno e partecipativo. In tal senso – ha precisato la Furlan – l'intesa che ieri hanno sottoscritto l'Associazione delle banche ed i sindacati

è molto innovativa perché introduce per la prima volta nel nostro Paese delle regole chiare e dei meccanismi avanzati di controllo da parte dei lavoratori sulle politiche commerciali, in modo da tutelare sempre di più la clientela. È fondamentale recuperare un rapporto sano e trasparente tra le banche ed i risparmiatori dopo anni di finanza selvaggia e di omissioni nei controlli da parte degli istituti di vigilanza, errori che si sono scaricati oltre che sui clienti anche sui lavoratori bancari. Questo accordo può aprire ora una fase nuova di maggiori garanzie per una relazione banca-cliente realmente trasparente ed incentrata sulla consulenza e sulla qualità del servizio".

L'accordo – ha ribadito Romani in apertura del Consiglio Generale First Cisl, che si è tenuto nella settimana successiva alla sua sottoscrizione – "imponesse un vero salto di qualità anche per il sindacato. Noi siamo pronti". È un primo passo verso il futuro.

Silvio Brocchieri



FORMAZIONE, UGUALE INVESTIMENTO

Quattro domande a Riccardo Verità, Direttore servizio Risorse Umane, Formazione, Acquisti e Servizi Generali di FONDIR, il Fondo Interprofessionale per la Formazione

Quale ruolo riveste Fondir, Fondo Interprofessionale per la Formazione, nell'attuale scenario di crisi economica e quali opportunità offre alle Aziende che investono nella formazione dei Dirigenti?

Qualità, innovazione ed efficienza sono fattori indispensabili per permettere alle imprese di competere con successo sul mercato e superare momenti di crisi economica come quello attuale e, in questo processo, un ruolo fondamentale risiede nella capacità dei Dirigenti, non solo di aggiornarsi e adeguarsi a uno scenario in costante e rapida evoluzione, ma anche di trasferire questa cultura all'interno della propria organizzazione.

Fondir, in linea con la strategia europea di promozione di politiche attive per il lavoro e la competitività delle imprese, fornisce un importante supporto per tutte le aziende che credono nella correlazione positiva tra lo sviluppo delle competenze delle persone e la crescita del business.

Le imprese possono trovare in Fondir le risorse finanziarie utili ai Dirigenti per aggiornarsi su tematiche di specifico interesse per la persona e l'azienda o per partecipare a iniziative di Alta Formazione dove confrontarsi con i migliori professionisti del settore e con colleghi di altre realtà.

Investire sempre di più nelle figure apicali dell'organizzazione consente alle aziende di trasferire a tutti i livelli la cultura dell'aggiornamento continuo, della resilienza e della gestione del cambiamento e integrare politiche di sviluppo del capitale umano nella strategia stessa dell'impresa.

Quali sono gli strumenti che Fondir offre alle Aziende per favorire il riconoscimento della formazione svolta e, nel prossimo futuro, quali sono i servizi che prevede di sviluppare ulteriormente?

Fondir ha sempre posto grande attenzione alla certificazione degli esiti della formazione che, tra l'altro, rappresentano in fase di valutazione dei piani formativi una quota fino al 20% del punteggio assegnabile a un piano.

Tra gli strumenti di maggior valore, ricordiamo, ad esempio:

- la certificazione delle competenze acquisite (conoscenze e abilità) a seguito di test/prova individuale
- l'acquisizione di titoli riconosciuti
- l'acquisizione di certificazioni in materia informatica o linguistica secondo gli standard europei (CEFR, TOEFL, ECDL, AICA)

Riccardo Verità - Direttore Fondir





– l'acquisizione di crediti previsti dagli ordini professionali (vedi ECM)

Un altro importante strumento promosso da Fondir – che premia le aziende aumentando il valore del finanziamento ottenibile in fase di presentazione – è il Ciclo delle Competenze. Questa modalità impegna le imprese a porre grande attenzione non solo all'erogazione dei corsi ma anche alla fase propedeutica di analisi del fabbisogno, identificazione delle unità di competenza, definizione dei risultati attesi e degli indicatori di misurazione, fino alla fase finale di valutazione degli esiti con certificazione delle competenze acquisite.

Nell'attuale scenario macro economico, in considerazione anche della globalizzazione, perché le imprese – secondo lei – dovrebbero investire tempo, risorse, energie per attività formative?

Globalizzazione, internazionalizzazione e trasformazione digitale sono temi ormai da anni sui tavoli di discussione sia istituzionali che aziendali; tuttavia – nonostante i primi sforzi – l'Italia risulta essere ancora indietro rispetto al resto d'Europa.

Leggiamo tutti i giorni di come le aziende rischiano di essere preda dei grandi gruppi esteri interessati a rilevare i “fiori all'occhiello” della nostra economia: per competere con i grandi player mondiali è necessario sviluppare competenze che consentano alle nostre imprese di ampliare la propria presenza soprattutto nei mercati emergenti che vedono ancora grandi margini di crescita.

Sul tema digitalizzazione occorre promuovere dall'alto un cambiamento culturale che impatti su tutti i processi

aziendali e promuova l'informatizzazione e la digitalizzazione, nonché il pieno utilizzo di tutti gli strumenti di comunicazione, socializzazione e marketing messi a disposizione dal Web 2.0.

Mai come in questo caso la formazione non può essere vista come una perdita di tempo e risorse, ma come un investimento necessario e indispensabile per affrontare le sfide del futuro.

Per affrontare le nuove sfide di un mercato sempre più globale e digitale, quali competenze sono ritenute più importanti e, quindi, sono più richieste dalle aziende a un Dirigente?

Le competenze linguistiche rimangono fondamentali e dovranno in futuro essere affrontate, non sono dal punto di vista grammaticale/conversazionale ma attraverso applicazioni concrete su aree tematiche specifiche (leadership, marketing, comunicazione/presentazioni, etc.).

Le competenze digitali si affiancano a quelle di leadership e comunicazione nella gestione di team a distanza, nella comunicazione efficace attraverso canali digitali, nello sviluppo di forme asincrone di lavoro e collaborazione.

Altro ambito di sviluppo è la cultura del lavoro per obiettivi, la valutazione e misurazione della performance attraverso criteri formali e oggettivi, che deve essere trasferita dal Dirigente a tutti i livelli per sviluppare nell'organizzazione una mentalità vincente, meritocratica e orientata al risultato.

Non meno importanti sono le abilità di pensiero innovativo e creativo, di pensiero sistemico e di pianificazione strategica che consentano al Dirigente di leggere e interpretare le variabili di

scenario in costante evoluzione e mettere in atto azioni efficaci che anticipino i trend.

In ultimo, particolare attenzione dovrà essere data alla sostenibilità ambientale, sociale e finanziaria che impattano sull'etica, la reputazione e la sopravvivenza nel lungo periodo delle imprese.

a cura della Redazione

FONDIR è il Fondo Paritetico Interprofessionale per la Formazione Continua riconosciuto dal Ministero del Lavoro con decreto del 6 marzo del 2003 che nasce con l'obiettivo di promuovere e finanziare Piani di Formazione Continua, tra le Parti sociali, per i Dirigenti delle imprese del settore del terziario, ai sensi di quanto previsto dall'Articolo 118 della Legge 388/00.

Fondir offre l'opportunità di finanziare a costo zero politiche formative che qualificano la presenza sul mercato delle aziende e valorizzano la professionalità dei dirigenti.

Il Fondo è stato costituito da Confcommercio, Abi, Ania, Confetra, Manageritalia, First/Cisl, Fidia e Sinfub.



IN ATTESA DEL NUOVO CHE VERRÀ...

Alla luce di quanto previsto in Legge di Stabilità, le novità in materia di fondi pensione

Il percorso evolutivo di riordino del sistema previdenziale italiano, avviato a partire dagli anni Novanta, si è arricchito di un nuovo capitolo con le misure introdotte in Legge di Stabilità 2017. Va in ogni modo evidenziato come la “nuova” riforma delle pensioni è in realtà programmata in due fasi, così come condiviso da Governo e Sindacati, nell’ambito di un percorso di rinnovata concertazione che è stata definita dall’Esecutivo con l’etichetta di 4.0, in uno specifico Verbale di Intesa siglato il 28 settembre scorso.

In particolare, la Fase 1 si è concretizzata proprio nelle misure inserite in Legge di Stabilità, cercando di fornire risposta alla esigenza di “flessibilità in uscita” (Ape, Rita, estensione opzione donna, cumulo gratuito, lavori usuranti, lavoratori precoci, ottava salvaguardia, abolizione penalizzazioni per pensioni anticipate), di “sostegno alle pensioni

minime” (no tax area pensionati, quattordicesima mensilità), nello spirito di “equità attuariale”.

È in corso poi di avvio la Fase 2 che si concretizzerà con un nuovo tavolo di confronto Governo-Sindacati nel corso del 2017. I punti da affrontare sono rappresentati dalla definizione di “ulteriori misure di riforma del sistema di calcolo contributivo, per renderlo più equo e flessibile, affrontando il tema dell’adeguatezza delle pensioni dei giovani lavoratori con redditi bassi e discontinui, mantenendo la sostenibilità finanziaria e il corretto rapporto tra generazioni insiti nel metodo contributivo”. Ci si propone poi di rilanciare le adesioni alla previdenza complementare anche attraverso la revisione in senso migliorativo delle agevolazioni fiscali. In attesa del “nuovo che verrà”, va sottolineato in ogni modo come già nell’immediato vi siano significative novità in materia di fondi pensione alla luce di quanto previsto in Legge di Stabilità. Vediamo, nel particolare, quali sono.

In primo luogo si introduce la **Rita**, la rendita integrativa temporanea anticipata, che potrà combinarsi con l’Anticipo pensionistico o “atteggiarsi” in forma autonoma per fornire una ulteriore soluzione di “flessibilità in uscita”. Anche la Rita avrà natura sperimentale, in parallelo a quanto previsto per l’Ape, dal 1 maggio prossimo al 31 dicembre 2018.

Potranno accedervi, secondo il dettato normativo, i lavoratori in possesso dei requisiti di età, contributivi e di maturazione del diritto a pensione di vecchiaia individuati come potenziali beneficiari del prestito previdenziale “volontario” o “aziendale” (età anagrafica minima di 63 anni e che maturano il diritto a una pensione di vecchiaia entro 3 anni e 7 mesi, purché in possesso del requisito contributivo minimo di 20 anni) e in possesso della

“

...la “nuova” riforma delle pensioni

è in realtà programmata in due fasi,

così come condiviso da Governo

e Sindacati, nell’ambito di un percorso

di rinnovata concertazione...

”

specifica certificazione Inps, vale a dire il "bollino" che dovrà essere richiesto e rilasciato dall'Ente di previdenza obbligatorio. Ulteriore requisito è rappresentato dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Dal punto di vista tecnico è una sorta di "riscatto in forma frazionato" la cui entità viene individuata liberamente dal lavoratore con l'obiettivo di "calibrare" in maniera ottimale la propria flessibilità in uscita. Dal punto di vista fiscale la rendita temporanea è assimilata alle ordinarie prestazioni e non ai riscatti per cui è assoggettata, per la parte imponibile, alla ritenuta a titolo d'imposta con l'aliquota del 15% ridotta di una quota pari a 0,30 punti percentuali per ogni anno eccedente il quindicesimo anno di partecipazione a forme pensionistiche complementari con un limite massimo di riduzione di 6 punti percentuali.

Si interviene poi sulla **detassazione dei premi di produttività**, ampliandola. Rispetto allo scorso anno, il limite del premio cui applicare la detassazione al 10% passa da 2.000 euro (2.500 euro in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro) a 3.000 euro (4.000 euro nel caso di coinvolgimento paritetico dei

lavoratori nell'organizzazione del lavoro). In precedenza potevano poi accedere al regime agevolato i dipendenti del settore privato che nell'anno precedente avessero avuto un reddito di lavoro dipendente non superiore a 50.000 euro ampliato ora a 80.000 euro. Si introducono poi previsioni specifiche di **particolare vantaggio per la previdenza complementare**. In particolare si prevede che, allorché il lavoratore scelga di sostituire, in tutto o in parte, i premi di risultato con contributi alle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, quest'ultimi non concorrono, in ogni caso, a formare il reddito di lavoro dipendente né sono soggetti a imposta sostitutiva nella misura del 10% (si amplia cioè il plafond di deducibilità dei 51.645,57 euro).

Tali contributi, inoltre, per espressa previsione normativa, non concorrono a formare la parte imponibile delle prestazioni pensionistiche complementari ai fini delle previsioni di cui all'articolo 11, comma 6, del medesimo decreto (si ha quindi esenzione anche in fase di tassazione delle prestazioni per la parte corrispondente a tale componente).

Si introduce infine un nuovo regime

per stimolare l'investimento nell'economia reale che sostituisce quello introdotto con la legge 190 del 2014 che prevedeva un credito di imposta sui redditi degli investimenti a medio lungo termine nel settore delle infrastrutture. In particolare, i fondi pensione potranno ora destinare fino al 5% del proprio patrimonio a **"investimenti qualificati"**, beneficiando dell'esenzione sui redditi di natura finanziaria (redditi di capitale e diversi) derivanti da tali investimenti a condizione che li detengano per almeno cinque anni. Per investimenti qualificati si intendono le azioni o quote di imprese (quotate o non quotate) residenti in Italia o in Stati Ue o See con stabile organizzazione in Italia, le quote o azioni di organismi di investimento collettivo del risparmio, ugualmente residenti in Italia o in Stati Ue o See, che investono prevalentemente negli strumenti finanziari sopra indicati.

In caso di cessione prima dei cinque anni, i redditi realizzati attraverso la cessione e quelli percepiti durante il periodo minimo di investimento sono soggetti a imposizione secondo le regole proprie dell'ente, con gli interessi, senza applicazione di sanzioni.

Giuseppe Rocco



L'ACCIDENTATA ROAD MAP PER L'ADDIO A EQUITALIA

Molte cose da fare e poco tempo per farle, insieme a qualche complessità decisionale

Alla sostituzione del Premier, che aveva ingaggiato la battaglia, seguirà – come previsto dalle norme – la soppressione di Equitalia. L'articolo 1 del D.L. 193/2016 prevede, infatti, lo scioglimento delle società del Gruppo Equitalia, a eccezione di Equitalia Giustizia, la sola che, almeno al momento, conserverà questo nome, la quale andrà a collocarsi sotto l'egida del Ministero dell'Economia per continuare a svolgere le proprie mansioni istituzionali. La prossima scadenza è fissata per il 30 aprile, data entro la quale il Presidente del Consiglio, con proprio decreto, nominerà l'attuale Amministratore Delegato di Equitalia, Commissario straordinario, con il compito di predisporre quanto necessario per la nascita del nuovo Ente Agenzia delle Entrate-Riscossione; elaborarne lo statuto; vigilare e gestire la fase transitoria.

Particolarmente complessa si annuncia l'elaborazione dello statuto, che dovrà essere approvato con decreto della Presidenza del Consiglio, su proposta del Ministro per l'Economia. Il documento si dovrà, infatti, occupare di regolamentare funzioni e competenze degli organi dell'Ente; remunerazione e corrispettivi per i servizi erogati, garantendo equilibrio economico all'Ente; casi e procedure di consultazione per quanto riguarda gli atti di rilevanza generale; il rispetto di criteri di legalità, imparzialità, efficienza, economicità, efficacia e trasparenza nello svolgimento dell'attività.

Parallelamente, l'Agenzia delle Entrate dovrà provvedere alla nomina del Comitato di gestione, composto da tre membri, scelti fra i propri Dirigenti, uno dei quali è individuato nel Direttore dell'Agenzia stessa, il quale assumerà veste di Presidente dell'Ente. Da nominare è anche il Collegio dei Revisori dei conti, con a capo un magistrato della Corte dei conti. Particolare non irrilevante è però la circostanza che l'attuale Direttrice dell'Agenzia scada proprio in contemporanea, il che apre vari scenari rispetto al

pressante adempimento. Dipendenti dell'Ente diverranno gli attuali dipendenti del Gruppo Equitalia, i quali manterranno la posizione giuridica, economica e previdenziale sin qui conseguita, e saranno oggetto di ricognizione delle competenze possedute, ai fini della loro miglior collocazione.

Del pacchetto fa parte anche la previsione di un decreto del Ministero del lavoro con il quale sia rivisitata la disciplina del Fondo speciale esattoriale. Sul punto, una recentissima dichiarazione governativa nel corso di un question time parlamentare, si esprime nel senso di considerare il fondo stesso come ormai uno dei pochi casi di fondi speciali ancora esistenti, osservando come esso costituisca un onere aggiuntivo di non trascurabile peso complessivo, prevedendo un versamento del 3,3% della retribuzione a carico dell'azienda e del 2,2% a carico del dipendente e ciò in aggiunta all'assicurazione generale obbligatoria. Le parti sociali hanno, peraltro, chiesto con forza una riforma della regolamentazione di tale fondo, giudicato ormai anacronistico alla luce delle riforme previdenziali che si sono succedute nel tempo. Si tratta, tuttavia, di individuare soluzioni legittime, efficaci e, soprattutto, non espropriative per i lavoratori, in merito a cosa fare dei contributi integrativi versati negli anni.

Il primo luglio prossimo dovrebbe quindi nascere questa nuova entità, definita dalla legge: "Agenzia delle entrate – Riscossione", Ente pubblico economico strumentale dell'Agenzia delle entrate, sottoposto all'indirizzo e alla vigilanza del Ministero dell'Economia. Dalla stessa data, il Gruppo Equitalia, tranne Equitalia Giustizia, sarà cancellato dal Registro delle imprese e si verificherà un fenomeno di successione generale nei rapporti giuridici verso il nuovo Ente. A seguire, il Direttore dell'Agenzia, Presidente dell'Ente, stipulerà con il Ministero, un atto aggiuntivo alla convenzione che

lega l'Agenzia stessa al Ministero, nel quale saranno individuati i servizi da svolgere, le risorse disponibili, le strategie per la riscossione, con un approccio orientato al risultato piuttosto che al processo degli obiettivi da raggiungere, in termini di economicità della gestione, entrate riscosse, servizi ai contribuenti, contrasto all'evasione fiscale e le modalità di vigilanza. Molte cose da fare e poco tempo per farle, insieme a qualche complessità decisionale.

Alla parte burocratica dovrà poi seguire una valutazione della convenienza dell'operazione. Se, infatti, l'iniziativa è stata adottata senza il sostegno di un progetto concreto, ma solo con l'intento di blandire l'elettorato eliminando un nome scomodo, qualcuno dovrà pure almeno tentare di dare, al tutto, un senso operativo. Per ora, se sono ben chiari gli ostacoli da affrontare, non altrettanto si può dire per le opportunità.

Toccherà quindi, per l'ennesima volta, ai lavoratori esattoriali mettere in pratica decisioni poco comprensibili, mai come questa volta carenti di progettualità. Di certo, si rischia di dover scontare, ancora un volta, un momento di crisi operativa, superabile solamente grazie alle risorse umane e professionali che albergano negli organici equitaliani.

La lotta all'evasione fiscale torna di nuovo al punto di partenza, e dobbiamo nuovamente fidare in coloro che sono stati oggetto degli sberleffi da parte di quei politici che poi lamentano, regolarmente, la mancanza di risorse per affrontare la difficile situazione economica. La scelta è quindi, come spesso accade, fra massima efficacia nell'applicazione di quanto scritto nelle norme, soluzioni approssimative in vista di una pressante scadenza, o... proroga dei termini.

Per garantire l'ordinaria operatività e contrastare concretamente l'evasione fiscale c'è sempre tempo.

Riccardo Ferracino

VIAGGIO ALLA (RI)SCOPERTA DELLA BANCA CENTRALE ITALIANA

Un nuovo percorso di comunicazione a cura di First Cisl Banca d'Italia

A partire dal prossimo numero, *Incontri* ospiterà una rubrica dedicata a quella che abbiamo pensato di chiamare Galassia Bankitalia. Come suggerisce il titolo l'intenzione è di presentare ai lettori le molte facce e i molti sistemi solari che compongono questa galassia, che è la Banca Centrale, ma anche raccontare con competenza e precisione ciò che si fa in Banca d'Italia e quali siano le ricadute della sua attività sul Paese. Uno storytelling che vuole anche essere la riscoperta di quegli aspetti che forse si danno per scontati e che magari così scontati non sono. Un viaggio fatto di storia, curiosità, informazione innanzitutto, senza trascurare la partecipazione e la vita dei lavoratori, nel solco della tradizione First. Uomini e donne che vanno verso il futuro della società delle competenze.

A curare questa nuova sezione è la stessa struttura First Cisl Banca d'Italia che inizia, attraverso il periodico *Incontri*, un percorso di comunicazione importante, mettendo a disposizione dei lettori la conoscenza dall'interno di politiche, meccanismi e competenze professionali, la propria esperienza complessa delle relazioni sindacali in un contesto altamente qualificato, nonché la passione – propria dell'Organizzazione – per la tutela dei lavoratori di Bankitalia nel mutato quadro organizzativo e contrattuale della Banca.

Galassia Bankitalia vuole, innanzitutto, essere una risposta chiara e autorevole, rispetto alla confusa e facile disinformazione che, specie in tempi di crisi, manca di mettere a fuoco la vera natura dei problemi e di affrontarli con competenza. Intende poi fornire una risposta alle richieste della pubblica opinione, con una maggiore informazione sul ruolo della banca centrale, laddove a volte non si conoscono così a fondo



le dinamiche economico-finanziarie della società in cui viviamo. Il pubblico vuole saperne di più...

La banca centrale è davvero una galassia complessa, se pensiamo che porta con sé altri sistemi solari, quali l'Unità di Informazione Finanziaria, l'Istituto per la Vigilanza sulle Assicurazioni, l'Arbitro Bancario e Finanziario, l'Unità di risoluzione e gestione delle crisi – tutte istituzioni importanti del mondo finanziario e assicurativo italiano – per arrivare alla Banca Centrale Europea, massima autorità per la stabilità economico-finanziaria della zona euro.

Cercheremo quindi di fare luce su questi temi, senza dimenticare chi siamo e da dove veniamo. Vogliamo infatti raccontare meglio anche First Cisl Banca d'Italia, la sua realtà, le sue battaglie. Cercheremo di farlo in modo autorevole, ma appassionato, convinti che lo scambio e la condivisione di esperienze costituiscano sempre una buona base di crescita e di miglioramento.

Galassia Bankitalia si articolerà in più

sezioni. Una parte più istituzionale, che numero dopo numero racconterà la Banca d'Italia nella sua veste di ente chiave della vita economica del Paese. Una piccola parte dedicata alle curiosità, alle cose che rendano la Banca interessante anche ai non addetti ai lavori e che permettano di guardare l'Istituto sotto una luce meno austera e più intrigante. Uno spazio per l'illustrazione dell'attività di First Cisl in Banca d'Italia, per conoscere com'è fare sindacato in Bankitalia e quali siano state le conquiste e siano ora le sfide che ci attendono. Infine, uno spazio di riflessione un po' più ampio riguardo il mondo delle altre Authority e il contesto europeo in cui la Banca d'Italia opera.

Un obiettivo ambizioso che passa attraverso il "parlare noi" anziché "lasciar parlare di noi". Un linguaggio mirato ad avvicinare chi legge, a incuriosire, per intraprendere questo viaggio di (ri)scoperta della Galassia Bankitalia insieme. A presto.

Andrea Biasiol

OSSERVATORIO SULLA GIUSTIZIA

a cura di Claudio Minolfi

■ Corte di Cassazione - Sezione Lavoro

Sentenza n. 18302 del 19 settembre 2016

ILLEGITTIMA LA REGISTRAZIONE DI MAIL, NAVIGAZIONE INTERNET E TELEFONATE DEI DIPENDENTI SENZA PREVENTIVO ACCORDO SINDACALE O AUTORIZZAZIONE AMMINISTRATIVA

La Corte di Cassazione, sempre più spesso (v. Incontri n. 45/2016, pag. 16, Sentenza n. 9904/2016) sta fornendo orientamenti interpretativi sull'Art. 4 dello "Statuto dei Lavoratori", come riformato dal recente "Jobs Act" (Decreto Legislativo 151/2015).

Con le modifiche del "Jobs Act", il Legislatore ha, infatti, cercato di aggiornare e alleggerire la normativa vigente sui controlli a distanza dei lavoratori, offrendo agli imprenditori la possibilità d'installare, per motivi di sicurezza e organizzativi, apparecchi volti al controllo dei dipendenti, previo accordo sindacale o, in mancanza, previa autorizzazione dei competenti Uffici del Ministero del Lavoro.

Detto presupposto però, secondo le nuove regole, non è più necessario laddove, per gli indicati medesimi motivi, l'intervento di raccolta e registrazione dati riguardino attrezzature e mezzi (telefono fisso o portatile, computer, i-pad) utilizzati dai dipendenti per le proprie attività lavorative o per la registrazione di entrata e uscita nei locali aziendali, lasciando un fianco scoperto alla tutela dei lavoratori per eventuali abusi. Ecco, quindi, che la Suprema Corte, con la Sentenza n. 18302 del 19 settembre 2016, richiamando proprie consolidate tendenze, ha ribadito per i datori di lavoro l'obbligo di portare a termine le procedure d'autorizzazione previste dall'Articolo 4 dello "Statuto dei Lavoratori", qualora le descritte registrazioni siano anche solo "potenzialmente" idonee al controllo dell'attività svolta dai lavoratori. Ulteriore garanzia sarà, poi, l'osservanza degli obblighi rivenienti dalla normativa sulla Privacy, per il cui assolvimento, in mancanza di esplicito consenso, non sarà sufficiente che i lavoratori siano stati genericamente informati dei sistemi di registrazione esistenti o della loro presenza sul posto di lavoro.

■ Corte di Cassazione - Sezione Lavoro

Sentenza n. 18317 del 19 settembre 2016

ILLEGITTIMO IL LICENZIAMENTO PER SCARSO RENDIMENTO DEL LAVORATORE SE NON VIENE DIMOSTRATA L'INSUFFICIENZA DELLA PRESTAZIONE RISPETTO ALLO STANDARD DEGLI ALTRI DIPENDENTI

Non è sufficiente dimostrare che il proprio dipendente non ha raggiunto il risultato configurato per la sua posizione, per poter sostenere la legittimità di un provvedimento espulsivo in suo danno per giustificato motivo soggettivo.

In tal senso ha deciso, con la Sentenza in esame, la Corte di Cassazione, del resto confermando, sulla scorta di un proprio ormai radicato orientamento, quanto già deliberato in entrambi i due precedenti gradi di giudizio, sancendo altresì che, in tali casi, si rende necessario provare che il mancato risultato dipenda da un colpevole e negligente inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore.

La valutazione di un tale comportamento, secondo quindi la Suprema Corte, non può prescindere da un attenta disamina di quelli che sono gli standard della prestazione, così come concordati all'assunzione del dipendente, e una volta poi stabilito il suo rendimento medio, rapportarlo con quello di coloro che svolgono analoghe mansioni.

Solo un'evidente sensibile sproporzione tra i risultati, in tal modo stimati, potrà indurre a ritenere che la poco soddisfacente prestazione del lavoratore sia ascrivibile a un suo non consono comportamento.

“
...per i datori di lavoro
l'obbligo di portare
a termine le procedure
d'autorizzazione
previste dallo
"Statuto dei Lavoratori"...
e l'osservanza
degli obblighi rivenienti
dalla normativa sulla
Privacy...”

”

“
...si rende necessario
provare che il mancato
risultato dipenda
da un colpevole
e negligente
inadempimento
degli obblighi contrattuali
da parte del lavoratore.”

”

MiFID

La direttiva 2004/39/CE del 21 aprile 2004

Il 1 novembre 2007 è entrata in vigore in Italia la Direttiva 2004/39/CE del 21 aprile 2004, meglio nota come **MiFID** (Market in Financial Instruments Directive).

La Direttiva nasce – a seguito dell'evoluzione del mercato finanziario europeo, dell'aumento del numero degli investitori e della complessità della gamma di servizi e strumenti – con lo scopo di favorire l'integrazione dei mercati finanziari dell'Unione Europea, **con la sostituzione della preesistente legislazione comunitaria in materia**.

La direttiva Mifid, fortemente avversata da paesi – come il Regno Unito – con visioni liberistiche, fu dunque un compromesso tra istanze protezionistiche di paesi con mercati deboli, come l'Italia e altri, che temevano il restringimento dei margini di “manovra”.

L'esigenza di raggiungere un accordo tra le istituzioni e tra i Paesi membri in seno al Consiglio d'Europa, anche su aspetti minuti, generò un numero elevatissimo di norme e indicazioni.



MIFID

La direttiva 2004/39/CE del 21 aprile 2004

INTRODUZIONE

EVOLUZIONE DELLA DISCIPLINA EUROPEA DA MiFID I A MiFID II

IL RECEPIMENTO DELLA MiFID: LE TAPPE

MiFID II: CONTINUITÀ E NOVITÀ RISPETTO ALLA MiFID I

- CONSULENZA
- GOVERNANCE DEL PRODOTTO
- PRODOTTI DI INVESTIMENTO ASSICURATIVO
- AGENTI COLLEGATI

a cura della Redazione - First Cisl Comunicazione interna

INTRODUZIONE

L'attuazione delle direttive comunitarie in Italia, tra cui la direttiva MiFID, fu emanata con l'esigenza di raggiungere un accordo tra le istituzioni esistenti, con la conseguenza di aumentare la burocrazia, invece di snellire gli adempimenti per le imprese e garantire i diritti degli investitori. Emblematico il caso del prospetto informativo, di 276 pagine, dell'offerta di azioni promossa da Pinfarina. Anche considerando, tra le altre, la vicenda di Banca Marche, Banca Etruria, CariChieti e Cassa Ferrara, i benefici reali per i risparmiatori sono stati modesti: solo il 10% delle famiglie, secondo il Sole24 Ore, avrebbe infatti ricevuto benefici concreti dall'attuazione della MiFID.

Uno degli aspetti più importanti della Direttiva è il cosiddetto **"passaporto finanziario"**, che permette alle imprese d'investimento, autorizzate in uno stato europeo, di fornire i propri servizi in tutta Europa con la sola autorizzazione dello Stato d'origine. L'incertezza sui mercati finanziari di questi giorni, conseguente anche alla prossima uscita della Gran Bretagna, è legata alla perdita, per quest'ultima, del passaporto e dei riflessi sull'operatività della piazza di Londra dove hanno una base in Europa le più grandi imprese finanziarie del mondo.

In breve, **le principali novità introdotte dalla MiFID** sono:

- Abolizione dell'obbligo di concentrazione degli scambi sui mercati regolamentati
- Adozione e comunicazione da parte degli intermediari di una nuova classificazione della clientela
- Introduzione del principio della best execution
- Comunicazione ai clienti della strategia di esecuzione degli ordini
- Introduzione dei concetti di adeguatezza e appropriatezza

È evidente che la Mifid rappresenta una protezione per i risparmiatori, ma deve rappresentare una tutela anche per i dipendenti che si trovano, da un lato, impegnati in campagne commerciali sempre più pressanti e, dall'altro, sono tenuti al rispetto rigoroso delle norme. È importante evidenziare che il quadro normativo attribuisce responsabilità personali al mancato rispetto delle norme.

EVOLUZIONE DELLA DISCIPLINA EUROPEA DA MiFID I A MiFID II

La Mifid I ha fornito la base generale per un quadro di regole comuni riguardanti la tutela degli investitori, l'attività dei mercati finanziari e la prestazione di servizi e attività di investimento da parte di istituti di credito e imprese di investimento. L'obiettivo generale è favorire l'integrazione, la competitività e l'efficienza dei mercati finanziari dell'Unione Europea. Nell'ambito dei lavori per la revisione della MiFID I, nell'ottobre 2011 la Commissione europea ha presentato una proposta che ha poi portato all'adozione della nuova direttiva (direttiva 2014/65/UE, cosiddetta **MiFID II**), ufficialmente pubblicata il 12 giugno 2014.

IL RECEPIMENTO DELLA MiFID II: LE TAPPE

Ogni Stato membro UE è stato chiamato a recepire i contenuti della MiFID II. In particolare, a ciascuno Stato membro UE è richiesto di:

- adottare e pubblicare, entro il **3 luglio 2016**, le leggi, i regolamenti e i provvedimenti amministrativi necessari per il recepimento della nuova direttiva;
- dal **3 gennaio 2017** (differito al 3 gennaio 2018), applicare le misure adottate per l'adeguamento alla MiFID II. L'attuazione è ancora in corso a carico degli enti regolatori.

MiFID II: CONTINUITÀ E NOVITÀ RISPETTO ALLA MiFID I

La MiFID II condivide lo scopo originario della direttiva del 2004 e ne conferma le scelte di fondo. L'obiettivo è, infatti, lo sviluppo di un mercato unico dei servizi finanziari in Europa, nel quale siano assicurate la trasparenza e la protezione degli investitori. I risparmiatori hanno pertanto la possibilità di investire e le imprese d'investimento la facoltà di prestare servizi d'investimento a livello transfrontaliero (cosiddetto **"passaporto finanziario"**), in modo più semplice e a condizioni identiche in tutti gli Stati dell'Unione.

Come già nella direttiva del 2004, sono previste varie disposizioni che, in quanto ispirate al dovere di agire nel miglior interesse del cliente, garantiscono una corretta informazione per gli investitori, si occupano dei potenziali conflitti di interesse tra le parti e richiedono un'adeguata profilatura del risparmiatore. Grande attenzione viene posta sul rafforzamento della fiducia nel sistema finanziario, messa a dura prova negli ultimi anni; si inseriscono nel perimetro di applicazione della MiFID II settori in precedenza non regolamentati e si imposta un sistema più completo di vigilanza e rafforzamento e rispetto delle regole.

Alcune delle principali novità che la nuova Direttiva ha apportato in tema di prestazione dei servizi d'investimento.

■ CONSULENZA

La MiFID II innova significativamente la materia, introducendo **il nuovo concetto di consulenza su base indipendente**.

Le imprese d'investimento saranno, pertanto, chiamate a specificare ai clienti se:

- la consulenza è prestata su base indipendente o meno;
- la consulenza è basata su un'analisi del mercato ampia, o più ristretta, delle varie tipologie di strumenti finanziari, legata al profilo e agli obiettivi del cliente;
- l'impresa fornirà ai clienti la valutazione periodica dell'adeguatezza degli strumenti finanziari raccomandati.

Al di là di queste nuove prescrizioni, va comunque notato che alla base del servizio di consulenza resta quel fondamentale presidio di tutela dell'investitore che è **rappresentato dalla valutazione di adeguatezza**.

Questa valutazione si basa, anzitutto, sulla raccolta di una serie d'informazioni sul cliente:

- le sue conoscenze ed esperienze in materia d'investimenti riguardo al tipo specifico di prodotto o servizio;
- la sua **situazione finanziaria**;
- i suoi obiettivi d'investimento, inclusa la **tolleranza al rischio**.

L'obiettivo della valutazione di adeguatezza è raccomandare all'investitore servizi e strumenti finanziari corrispondenti al suo profilo.

A tal riguardo, rispetto alla MiFID I, la **MiFID II richiede di porre un'attenzione specifica agli elementi legati alla tolleranza al rischio e alla capacità dell'investitore di sostenere eventuali perdite!**

■ GOVERNANCE DEL PRODOTTO

La MiFID II introduce una serie di requisiti organizzativi applicati ai rapporti tra produttori e distributori di strumenti finanziari. I produttori sono, infatti, chiamati a definire e applicare un processo di approvazione per ogni strumento finanziario prima della sua commercializzazione o distribuzione alla clientela. Dal canto loro, i distributori sono tenuti a contribuire all'implementazione di strategie distributive appropriate rispetto alle caratteristiche del mercato target (già oggi alcuni grandi gruppi si sono orientati in tal senso con prodotti creati ad hoc).

■ PRODOTTI DI INVESTIMENTO ASSICURATIVO

Poiché i contratti assicurativi sono spesso messi a disposizione dei consumatori come potenziali alternative agli strumenti finanziari, la MiFID II interviene modificando la IMD (la direttiva sull'intermediazione assicurativa) **sottoponendo i prodotti di investimento assicurativo** – per certi versi sottoposti ora a norme meno stringenti – **a specifici requisiti di tutela del consumatore, che riguardano le materie dei conflitti di interesse e di informativa ai clienti.**

■ AGENTI COLLEGATI

La MiFID I ha introdotto la figura del tied agent (agente collegato), definito e regolato sulla base di disposizioni chiaramente ispirate alla disciplina italiana del promotore finanziario. Più precisamente, per agente collegato si intende la "persona fisica o giuridica che, sotto la piena e incondizionata responsabilità di una sola impresa di investimento per conto della quale opera, promuove servizi di investimento e/o servizi accessori presso clienti o potenziali clienti, riceve e trasmette le istruzioni o gli ordini dei clienti riguardanti servizi di investimento o strumenti finanziari, colloca strumenti finanziari o presta consulenza ai clienti o potenziali clienti rispetto a detti strumenti o servizi finanziari". La MiFID I lasciava a ogni Stato membro la facoltà di adottare o meno le disposizioni in materia di agenti collegati.

La MiFID II ripropone la disciplina della precedente Direttiva con un'importante novità: **lo statuto normativo del tied agent dovrà necessariamente essere recepito da ogni Stato membro, con la conseguenza per cui la figura dell'agente collegato sarà prevista, senza eccezioni, in tutti gli ordinamenti nazionali.**

Questa novità rende pertanto evidente la necessità di una corretta attuazione in ogni singolo ordinamento nazionale

delle disposizioni riferite a questa particolare figura professionale che opera a stretto contatto con i risparmiatori.

La Consob il 22 dicembre 2016 ha promosso una consultazione preliminare tra gli intermediari per dare attuazione agli Orientamenti emanati dall'ESMA (Autorità europea degli strumenti finanziari e dei mercati), nel quadro della Direttiva 2014/65/UE (cosiddetta MiFID II), in materia di valutazione delle conoscenze e competenze delle persone fisiche che, per conto dell'intermediario, forniscono ai clienti consulenza in materia d'investimenti ovvero informazioni circa gli strumenti finanziari e i servizi offerti.

La consultazione si è chiusa il 20 gennaio, gli esiti saranno di rilevante importanza per la formazione dei colleghi e per le qualificazioni richieste.

Di seguito, un estratto del documento – di sicuro interesse – fornito agli intermediari per la formulazione dei commenti e suggerimenti, che individua titoli o qualificazioni che potrebbero essere richiesti: "Un ulteriore elemento di qualificazione potrebbe essere rintracciato nell'iscrizione all'Albo unico dei consulenti finanziari (di cui all'articolo 31 del TUF), ovvero nel superamento dell'esame previsto ai fini di tale iscrizione. Per coloro che sono in possesso di un diploma di laurea senza il superamento di esami in materie ritenute rilevanti per la prestazione dei servizi d'investimento, ovvero di un diploma di scuola secondaria superiore di durata quinquennale l'identificazione di titoli e abilitazioni atti a soddisfare le caratteristiche che le qualifiche devono assicurare per essere considerate conformi ai criteri degli Orientamenti dovrebbe poi essere integrata dalla previsione del conseguimento di ulteriori titoli atti ad integrare le conoscenze e competenze richieste attraverso uno specifico esame di valutazione. Tali ulteriori titoli, che dovrebbero attestare il possesso di conoscenze coerenti con quanto previsto dagli Orientamenti (cfr. paragrafo 2), potranno essere conseguiti presso Università riconosciute dal MIUR ovvero presso altri enti muniti di un sistema di accreditamento riconosciuto a livello europeo o internazionale". Il documento integrale è disponibile sul sito della Consob.

La scadenza entro la quale prepararsi all'entrata in vigore della direttiva MiFID II è stata spostata di un anno – al 3 gennaio 2018 – «per prendere in considerazione le eccezionali difficoltà di applicazione delle regole cui devono fare fronte i regolatori, così come i partecipanti al mercato».

La Commissione europea ha rilevato che la scadenza «è strettamente limitata» per permettere di portare a termine il lavoro tecnico, la cui implementazione è stimata in circa 6 miliardi di euro, per informatica e formazione delle risorse. L'annuncio consente a banche e società di avere maggiore chiarezza sulle azioni da porre in essere anche da subito, in una situazione in cui le banche hanno dovuto affrontare il bail-in, fusioni problematiche, fondo Atlante e, in ultimo, la Brexit che rende più acute le criticità già presenti, come bassa redditività e gestione delle sofferenze.

“SOLIDARIETÀ DIFENSIVA”

Così i bancari, finora, hanno tutelato il proprio posto di lavoro

Ai tempi dell'articolo 18, il dibattito in voga assumeva la parola “garantiti” come sinonimo di “privilegiati”. Con tutte le conseguenze del caso: basta difendere i garantiti, sono una zavorra dell'economia e causa scatenante del precariato.

Poi sappiamo com'è andata a finire: smantellato l'art.18, il lavoro è diventato ancora più precario e mal pagato. Non solo, la riforma Fornero, allungando l'età pensionabile, ha accentuato il divario tra garantiti, sempre più anziani, e non garantiti, giovani ma non tanto.

Con dispiacere, ma senza sorpresa, il 9 gennaio su Repubblica il giornalista Adriano Bonafede, nel commentare lo stanziamento di 658 milioni della Legge di Bilancio a favore del Fondo di solidarietà dei bancari, riesuma l'odioso confronto tra categorie di lavoratori, puntando il dito sui “privilegiati” bancari.

“Cullati e coccolati soprattutto tra gli anni '60 e '90 con stipendi più che ge-

nerosi... con l'aiuto delle stesse banche e dello Stato non finiranno nel calderone della cassa integrazione e dei licenziamenti. Condizioni munifiche che qualsiasi lavoratore che sta per essere allontanato dall'azienda in cui lavora (benché volontariamente perché qui non ci sarà nessun obbligo) vorrebbe avere”.

A parte l'antipatia pregiudiziale, che spinge a confondere il lavoratore (bancario) con il datore di lavoro (banca), il punto saliente è il pensiero “politico”, ormai consolidato e dominante, di quanto le “garanzie” sul lavoro siano uno scandalo perché a spese della comunità e perché minano il sistema economico.

Quanto ai “bancari”, per amore di verità, occorre ricordare che la categoria conosce benissimo la cassa integrazione, con la differenza che non è l'Inps - cui i bancari con i loro “lauti” stipendi contribuiscono da sempre - a pagarla (80% stipendio), bensì loro stessi, attraverso il benedetto Fondo

di Solidarietà, cui contribuiscono insieme alle banche, ma neanche.

Al MPS infatti, per esempio, sono 4 anni che i dipendenti pagano obbligatoriamente, ogni anno, 6 giorni di cassa integrazione, che però - e qui si tratta di un problema deontologico per il quale la terminologia è fondamentale - viene chiamata “solidarietà difensiva”. Dallo scorso anno inoltre i lavoratori MPS possono usare anche volontariamente questa “cassa integrazione” e lo faranno nel 2017 per 8.500 giornate, a proprie spese.

Ma loro sono i “più disgraziati” del sistema, perché nel Gruppo Intesa invece, al 35% dello stipendio, sono 15 a testa i giorni di solidarietà difensiva volontaria, mentre nel Gruppo Ubi, al 40% dello stipendio, 130.000 giornate (circa 7 giorni mediamente a dipendente, sempre volontari).

La “solidarietà difensiva” ha consentito ai bancari, finora, di difendere il proprio posto di lavoro, e per questo motivo sono stati scongiurati i licenziamenti. È una garanzia? Per il momento sì, e lo è perché conquistata contrattualmente, grazie all'azione sindacale e alla coscienza dei lavoratori. Come lo era l'articolo 18, appunto. E quindi, tenendo conto della terribile situazione del mercato del lavoro, soprattutto per i giovani, e di come si viva in un'epoca “liquida” (Bauman) estremamente rigida - al punto di non riuscire più a regolamentare un fattore fondamentale quale il lavoro - sarebbe forse meglio auspicare che le garanzie in essere non siano smantellate, perché non sono le garanzie a minare il sistema (economico), bensì la loro assenza!



Elisabetta Giustiniani

LAVORO H24/7: LA RIVOLUZIONE BANCARIA

Interactive Bank, nuovo modello organizzativo avviato in Italia da Unicredit e Popolare di Bari

Quando Steve Jobs fece conoscere al grande pubblico il personal computer, ebbe la grande ambizione di immaginare che, a distanza di anni, sarebbe diventato l'estensione del braccio di ognuno di noi. Forse, allora, il suo talento visionario non aveva previsto quanto l'informatica avrebbe influito sull'intero sistema capitalistico e perfino trasformato, di lì a poco tempo, ritmi e abitudini del vivere sociale.

Nel mondo contemporaneo la rete offre connessione h24/7... al web, ai social e al consumo no-stop. Una formula che riguarda, in sostanza, l'impossibilità di avere un attimo di pausa; in pratica, un'assenza di riposo, che si realizza in una "esposizione permanente". Si tratta dell'inesorabile monetizzazione di ogni possibile intervallo di tempo o di rapporto sociale, che rende ogni aspetto della vita convertibile in un valore di mercato.

È in questo modo che il capitalismo – nei fatti, sempre stato ostile al riposo e ai naturali ritmi della vita umana, scanditi dalle stagioni e dall'alternanza notte/giorno – è riuscito a inserirsi negli spazi di tempo vuoti di ciascuno. Fin dal suo affermarsi, non ha fatto che piegare le abitudini e i bisogni degli esseri umani, per adattarli alle sue esigenze con l'ausilio della tecnologia.

Così, le vite a orario continuato non sono più solo quelle dei poliziotti, dei turnisti o tra le corsie degli ospedali.

Palestre, supermercati, università e servizi hanno esteso gli orari di apertura e di lavoro h24/7. In barba alle tanto proclamate politiche di conciliazioni di tempi vita/lavoro, dormire poco è diventato uno stile di vita e sinonimo di successo. Secondo alcune recenti ricerche scientifiche, infatti, il 40% dei manager dorme meno di 6 ore. E non solo. Tutti noi abbiamo perso, negli ultimi 30 anni, in media 2 ore di sonno. Nelle aziende, molti imprenditori non staccano mai la spina e pensano che tutti i lavoratori debbano fare la stessa cosa, ritenendo che sia la quantità di lavoro quella da premiare, piuttosto che la sua qualità e il perseguimento di obiettivi.

Anche la rivoluzione bancaria, già in atto, impatterà – proprio come in altri settori – sugli orari. Negli Stati Uniti esistono, da tempo, modelli di servizi bancari che prevedono l'apertura notturna, grazie a una rete di terminali collegati a un centro dal quale gli impiegati "incontrano" i clienti a distanza.

In Italia, tutto questo – in un futuro non molto distante – troverà forma nella Interactive Bank, una sorta di cassa self service, dalla dinamica molto simile a quella dei supermercati della grande distribuzione. Il cliente si muoverà da solo, in sede sarà presente un assistente per il controllo delle casse, attraverso un tablet o collegato da remoto tramite una webcam, che in-

terverrà solo in caso di difficoltà. Le filiali potranno rimanere aperte h24/7, adottando il modello organizzativo di agenzie hub and spoke – con alcune sedi centrali dalle quali i consulenti si collegheranno da remoto ai clienti nelle sedi dislocate sul territorio – un sistema in via di sviluppo, già adottato da Unicredit e Banca Popolare di Bari. Questo nuovo modello risulterà sicuramente soddisfacente per quella parte di clientela che oggi – a causa degli orari rigidi che regolano la stragrande maggioranza delle attività merceologiche – non può accedere ai servizi. Ma il nuovo scenario non può prescindere da analisi e riflessioni sul suo impatto sociale: l'orario continuato creerà nuova occupazione o maggiore sfruttamento? Sarà davvero utile per l'aumento dei guadagni, oppure spalmerebbe semplicemente gli stessi guadagni su più giorni o più ore di una stessa giornata? Se così fosse, come è probabile che sia, tutto apparirebbe assurdo e poco utile, se non a mantenere un sistema concorrenziale. Tanti ancora gli interrogativi che non trovano risposta, lasciando il dubbio che non si tratti di un'altra modalità, per le aziende, di perseguire solo il profitto e, per i lavoratori, di bruciare il tempo e la vita, dimenticando l'esistenza di un antagonista instancabile, che non riposa mai: il web.

Tamara De Santis



IL FILO D'ARIANNA

Suggerimenti per districarsi nel labirinto della vita quotidiana

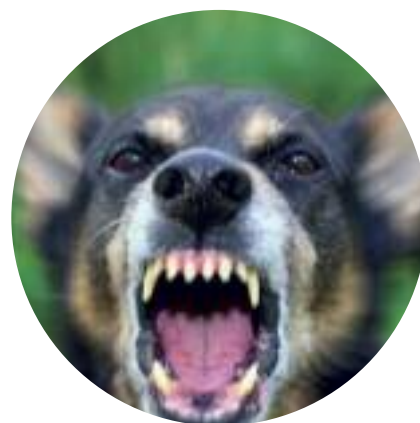
**UTILIZZARE L'IMPIANTO STEREO DELL'AUTOVETTURA A "TUTTO VOLUME" PUÒ COMPOR-
TARE UNA CONDANNA PER "DISTURBO AL RIPOSO DELLE PERSONE" OLTRE UNA CONSI-
STENTE AMMENDA E IL SEQUESTRO DELL'APPARECCHIO**

Più volte è intervenuta la Corte di Cassazione per casi di disturbo della quiete pubblica provocati da un irrazionale utilizzo degli impianti stereo delle automobili per ascoltare musica ad altissimo volume. Tale pratica, definita del "tuning", è purtroppo oggi così diffusa tra i giovani da considerarsi una provocazione sociale, tanto da sollecitare un deciso intervento nell'interpretazione e applicazione delle norme. Già nello scorso mese di febbraio, la Suprema Corte (Sentenza n. 7543 del 25/02/2016) ebbe a confermare una condanna per disturbo del riposo e delle occupazioni delle persone (Articolo 659 Codice Penale), con il sequestro dello stereo e il pagamento di 1.300 euro d'ammenda, oltre alle spese processuali, a carico del proprietario di un'autovettura fermata dalla Polizia mentre circolava, con l'impianto a tutto volume, forte di suoi tre amplificatori, di cui uno da 1.500 e due da 200 watts. Particolarità di tale Sentenza è quella d'aver dato rilevanza, ai fini probatori, all'effettiva idoneità delle emissioni sonore ad arrecare pregiudizio a un numero indeterminato di persone, circostanza che da sola costituisce un accertamento di fatto rimesso all'apprezzamento del Giudice, senza ulteriori indagini tecniche. Più recente l'ulteriore decisione (Corte di Cassazione n. 38135 del 14/09/2016) che, in casi analoghi, ha chiarito che l'impugnativa per un'ammenda è da proporre direttamente in Cassazione e non già in Corte d'Appello, precludendo all'origine ogni altro accertamento di merito e limitando il riesame del provvedimento ai soli aspetti di legittimità, notevolmente così riducendo le aspettative d'indulgenza per i trasgressori.



**PROROGATA PER UN ALTRO ANNO LA NORMATIVA PER LA TUTELA DELLA PUBBLICA IN-
COLUMITÀ DALL'AGGRESSIONE DEI CANI**

In attesa di una organica normativa sulla prevenzione del rischio aggressioni da parte dei cani, il Ministero della Salute ha prorogato di dodici mesi (Ordinanza 13/07/2016 in G.U. n. 209 del 7/09/2016) la normativa vigente, fino ad agosto 2016. Per la protezione dei cittadini dalle aggressioni dei cani, soprattutto in ambito domestico e per imperizia di chi li dovrebbe accudire, casi che occupano sempre più le cronache, varranno, quindi, fino al prossimo 7/09/2017 le norme che oggi disciplinano la corretta gestione di tali animali. Minorenni o infermi di mente, non potendosi assumere direttamente la responsabilità, non potranno risultare proprietari di cani, così come chi abbia riportato condanne superiori a due anni per reati contro le persone e il patrimonio, nonché i delinquenti abituali, non potranno gestire cani "pericolosi". Un particolare registro, presso le ASL, è previsto per le segnalazioni dei veterinari relativamente a gravi episodi che abbiano visto il loro intervento e per i quali potranno anche imporre ai proprietari l'obbligo di svolgere, a proprie spese, percorsi formativi. Altri obblighi, sempre d'interesse pubblico, saranno, poi, quelli volti alla pulizia e al decoro urbano, che continueranno a imporre, nell'accompagnamento dei cani, sacchetti e strumenti idonei a rimediare ai loro bisogni.



Claudio Minolfi

PRIMA INTESA SANPAOLO, POI UNICREDIT...

Raggiunti importanti accordi nei due maggiori Gruppi bancari italiani

Settimane molto intense, le ultime, a dimostrazione della vitalità del sindacato – e in particolare di First Cisl – nell'ambito del settore finanziario, che ha portato alla positiva conclusione di due importanti vertenze aperte sui tavoli dei due maggiori Gruppi italiani, Intesa Sanpaolo e UniCredit.

Intesa Sanpaolo

In Intesa, giovedì 1 febbraio, le Organizzazioni sindacali hanno sottoscritto il "Protocollo per lo sviluppo sostenibile del Gruppo Intesa Sanpaolo", accettando la sfida lanciata dall'azienda, ovvero la proposta di una nuova forma di contratto di lavoro "misto".

Si tratta di una fase sperimentale, da concludersi entro il 31/12/2018, che prevede l'assunzione di nuovo personale già iscritto all'Albo dei promotori finanziari – massimo 400 unità – con contratto a tempo indeterminato part-time di tipo verticale e, per la parte rimanente, con contratto di lavoro autonomo, per la durata di due anni, come consulente finanziario.

Al termine dei due anni, il lavoratore potrà richiedere la trasformazione del contratto da part-time in full-time, richiesta che verrà accolta dall'azienda entro nove mesi. In via sperimentale e volontaria, analoga possibilità sarà offerta anche al personale già dipendente che maturi i requisiti al trattamento pensionistico entro il 2020 e ai gestori personal abilitati all'offerta fuori sede "con garanzia di rientro automatico al termine del biennio salvo loro diversa richiesta".

La proposta è stata estesa anche ai lavoratori di ISP Casa, azienda del Gruppo che opera nel settore immobiliare.

L'intesa raggiunta coniuga, inoltre, le



esigenze delle generazioni prossime alla pensione, attraverso part-time, trasferimenti, iniziative di volontariato e attività di counseling, strumenti che si vanno ad aggiungere a quelli già esistenti, anch'essi frutto della contrattazione aziendale.

L'accordo estende le previsioni contrattuali nazionali e di Gruppo ai lavoratori autonomi e consente – per la prima volta – di fornire loro tutela, attraverso una vera "rappresentanza collettiva".

Unicredit

"Piano di Trasformazione 2019" o, più semplicemente, 3.900 risorse da esodare perché dichiarate in esubero dall'azienda, nella sostanza, l'accordo siglato in UniCredit Group nella tarda serata del 3 febbraio. A fronte dei 3.900 esuberanti, il protocollo prevede l'assunzione di 1.300 nuove risorse e la stabilizzazione di 600 apprendisti. Le uscite, tramite accesso volontario e incentivato al Fondo di solidarietà di settore – per un massimo di 54 mesi a partire dall'1 dicembre 2017 – riguar-

deranno i dipendenti con finestra pensionistica dall'1 gennaio 2020 al 31 dicembre 2023.

Coloro che hanno diritto alla pensione nel corso del 2019 potranno, incentivati, accedervi direttamente.

L'accordo prevede, inoltre, un "premio di trasformazione" pari a 800 euro in conto welfare e 600 euro in contanti e getta le basi per il premio aziendale relativo al 2017, oltre alla definizione del premio variabile di risultato a partire dal 2018.

Previsti anche il ripristino dei percorsi inquadramentali e la costituzione di una commissione sull'organizzazione del lavoro, volta a presidiare tutti gli interventi organizzativi che verranno realizzati in applicazione del piano.

First Cisl, tenendo ben presente la situazione reale del Paese, ha contribuito – nelle due maggiori aziende bancarie italiane – al raggiungimento di accordi innovativi e alla costruzione di risposte concrete e percorribili nell'interesse di tutti i lavoratori.

S. B.

TANTI ERRORI, MA QUALCUNO PAGHERÀ?

Presentato, nell'ultimo scorcio del 2016, il piano industriale di Unicredit, l'ennesimo

Un piano di "lacrime e sangue" — com'è stato subito definito — il terzo in poco più di un biennio, tanto da chiedersi se si trattasse di uno scherzo o se fosse tutto vero. La trattativa sindacale con cui si è aperto il 2017, durata circa un mese, ha parzialmente mitigato il "sangue" da versare — le "lacrime" — no, quelle rimangono per l'emorragia di colleghi invogliati a uscire comunque, visto il quadro fosco che si è delineato — e questo è ovviamente un bene. Anche se si sa di tanti, troppi colleghi dirigenti che sono stati accompagnati fuori anzitempo o demansionati perché le loro "caselle" negli organigrammi sono state tagliate.

A fronte di tutto ciò è da qualche tempo che in azienda ci si arrovela su alcune domande circa la natura e la profondità della crisi che ha colpito Unicredit. Ma principalmente ci si interroga sulla la gestione manageriale della crisi.

È possibile pensare che il piano industriale precedente a quello presentato da Jean Pierre Mustier sia stato superato dai fatti in così poco tempo? È davvero difficile crederlo se pensiamo che fu elaborato da chi, come l'ex-Amministratore Delegato Federico Ghizzoni, in Unicredit è entrato con i calzoncini corti e in azienda ha fatto una lunga carriera e, dunque, conosceva tutte le realtà interne. E allora, come è possibile che sia stato così sottovalutato l'abisso verso cui si stava correndo?

Tutti ricordiamo le intercettazioni di Fabrizio Palenzona, che tanto scalpore fecero, dalle quali emergeva un quadro poco confortante e poco lusinghiero della figura di Federico Ghizzoni, quale Amministratore Delegato debole, "ostaggio" di personaggi ben più "pesanti" e in grado di condizionarne le scelte. Del resto Jean Pierre Mustier, appena nominato, mise fuori la prima linea storica di Unicredit, da Piccini a

Fiorentino, senza minimamente accennare a render loro neppure l'"onore delle armi", come sarebbe stata prassi. Caratteraccio del "legionario" francese o presa d'atto che al vertice di Unicredit si era creata una cordata di uomini che hanno a lungo rimandato, per svariate ragioni di potere personale, decisioni che andavano prese prima? Se è così, l'azienda e chi ci lavora non ne hanno subito un danno che ora viene pagato in termini di demansionamenti, diminuzione del personale e delle retribuzioni e, dulcis in fundo, licenziamenti di dirigenti di fascia bassa e intermedia? È giusto che chi ha diretto l'azienda e ha preso le decisioni cruciali non paghi ed esca, anzi, con bonus e cifre da capogiro mentre sia chi rimane, in posizioni subalterne, a pagare il conto?

Alcuni colleghi hanno iniziato a usare il termine tecnico del diritto americano per esprimere il proprio risentimento: perché non organizziamo una class action contro chi ha così malamente gestito questa azienda? Sarebbe improprio, semmai si dovrebbe approfondire la possibilità di intraprendere un'azione di responsabilità.

In effetti, a rigor di logica, delle due l'una: o l'attuale Amministratore Delegato ha interesse a mandar fuori più persone possibili per poi svuotare anche l'Alta Dirigenza di nazionalità italiana (quella rimasta) e portare Unicredit in orbita straniera — ed è la tesi "complottoista" — oppure la miscela di

attendismo, di ritardo nelle decisioni da prendere, insieme all'oggettiva criticità del comparto, ha creato una situazione dalla quale non si poteva uscire se non con un "bagno di sangue", come difatti è avvenuto.

Si tratta di una colpevole sottovalutazione di come stessero le cose in una banca sistemica come Unicredit e la cura, ormai è chiaro a tutti, sarà dolorosissima per ancora molto tempo. Da qui il desiderio di giustizia — non di vendetta — contro chi questa banca ha amministrato sino a ieri. Qualcuno, anche in ambito sindacale, se la sente di prendere qualche iniziativa in tal senso?

Naturalmente la crisi e l'assurdità del sistema premiante sono comuni a tutto il sistema, non esclusiva prerogativa di Unicredit. Lo si evince, peraltro, da un dato appena reso pubblico (fonte: Eba): a fronte dei sacrifici che si stanno chiedendo ai bancari, i manager di questo settore che guadagnano più di un milione di euro sono passati da 153 nel 2014 a 174 nel 2015 con un incremento del 14% (fra 2013 e 2014 l'incremento era stato del 26%). Giusto premio per i risultati raggiunti da questi super manager? Diremmo di no: gli esercizi delle prime 8 banche italiane hanno chiuso con un utile aggregato di 8,5 miliardi nel 2015, -5 miliardi nel 2014 e -22 miliardi nel 2013. Nel 2016 — per rettifiche sui crediti — le perdite sono state per 14,8 miliardi di euro...

Andrea Vannoni



Jean Pierre Mustier

GLI INCAPACI E I VINCENTI

Le banche travolte dalla bufera “giustizialista” in Italia sono Monte Paschi e Unicredit

Nel quadro drammaticamente incerto in cui verte l'intero sistema bancario italiano, le sorti delle nostre banche sono nelle mani di Danièle Nouy – capo della Vigilanza BCE – che con rigidità e severità con le istituzioni nazionali, sue interlocutrici, ma anche in forza del suo ruolo di “Signora della Vigilanza”, ha influenzato, contribuito e determinato a rendere “ingestibili” problemi purtroppo già incancreniti. La sua naturalezza nel diffondere sospetto e sfiducia su tutto il sistema bancario italiano e nell'affermare sempre con maggiore evidenza la forza della “sua” azione ispettiva – guidata dall'asse franco-tedesco – hanno ridimensionato ogni tentativo, interno o internazionale, pubblico o privato, di tentare una via di risoluzione dei problemi, con conseguenze sull'intero sistema Italia, provocando il fallimento di progetti di risanamento già avviati o in corso di concretizzazione. D'altra parte i fatti depongono a suo favore... Le banche travolte dalla bufera “giustizialista” in Italia sono Monte Paschi e Unicredit, terza banca del paese quest'ultima e l'unica sistemica a rappresentarci in Europa.

L'inferno del Monte dei Paschi

Monte Paschi è una banca chiacchierata sin dall'epoca di Fazio, Governatore di Bankitalia della prima repubblica, dall'operazione di acquisizione di Banca Antonveneta, consentita da Mario Draghi, anche lui allora Governatore di Bankit. Negli ultimi anni Francoforte ha “seguito” MPS da vicino, fino a chiuderle, inspiegabilmente, “in modo strategico” ogni possibilità di soluzione di mercato, costringendo il MEF a intervenire in base alle nuove normative del bail-in: lo Stato dovrà versare nelle casse di MPS oltre 6,5 miliardi di euro e il resto lo faranno gli obbligazionisti in base a un piano di rimborso parziale dei crediti vantati.

È inutile disquisire sulle singole decisioni di Francoforte, talvolta contraddi-

ttorie. La situazione di MPS era – e resta – oggettivamente gravissima e sicuramente il regolatore nazionale, facendo leva sulle proprie prerogative per dipanare una situazione di cui era stato comprimaria, sarebbe dovuto intervenire molto prima per evitare soluzioni tanto drammatiche. Nel 2015, infatti, MPS non risultava insolvente e il suo bilancio non era in perdita, ma la Vigilanza della BCE ha imposto tempi brevissimi, affinché tutti i programmi si realizzassero entro il 31.12.2016, termine ultimo prima di attivare il bail-in. Così il 2016 si è chiuso con una perdita d'esercizio pari a 3,3 miliardi di euro, che include circa -2.592 milioni di euro di rettifiche di valore su crediti, con un'esposizione di 45,8 miliardi di npl, pari al 34,5% del totale dei crediti erogati. La raccolta diretta di 104,6 miliardi risulta in flessione di ben 14,7 miliardi di euro rispetto al 2015, in seguito alla riduzione della raccolta commerciale, la cosiddetta corsa agli sportelli. I risultati sono la naturale conseguenza delle modalità di azione, l'inflessibilità, “l'incapacità di comunicare al mercato da parte di un'Autorità europea di vigilanza a dir poco di parte, che hanno senza dubbio peggiorato una situazione già logora”. Ora si attende un piano finanziario e industriale da condividere con Vigilanza e BCE, in cui certamente una grande parte dei sacrifici sarà, come sempre, riservata al taglio dei costi, al ridimensionamento territoriale della Banca e al taglio delle risorse.

Il purgatorio di Unicredit

Unicredit è una banca commerciale attiva in 17 Paesi europei, con oltre 142.000 dipendenti e più di 7.500 filiali, che nel tempo ha acquisito una posizione strategica, sia nell'Europa Occidentale che in quella Centrale e Orientale. È, infatti, l'unica banca sistemica che ci rappresenti in Europa.

Per quanto riguarda l'Italia, può essere definita la “banca puzzle” che ha riunito

sotto l'unico brand “UniCredit”, dal 1998 a oggi, 15 banche di varia consistenza e diffusione, con alla guida Alessandro Profumo (sino al 2011), utilizzando capitale e riserve delle diverse banche incorporate e facendo anche ricorso al mercato attraverso circa 15 miliardi di euro di aumenti di capitale.

Anche questa Banca blasonata, per ripetuti errori di gestione e di strategia commerciale, con l'avvento del nuovo AD Mustier, si è rivelata inefficiente, con una struttura elefantica sia nell'operatività che nella elaborazione delle decisioni, e ha scoperto di aver smarrito il proprio obiettivo: fare banca. Dal 2008 il personale è stato ridotto di circa il 40%, così come l'articolazione territoriale e i costi di struttura, senza portare, tuttavia, adeguati recuperi di redditività e facendo, infine, registrare – nel bilancio 2016 – circa 12 miliardi di euro di perdite oltre a un pesante fardello di crediti deteriorati. La nuova dirigenza ha iniziato immediatamente la vendita di alcune partecipazioni, anche strategiche – come Pioneer – per riequilibrare almeno l'indice di liquidità. Ma l'operazione non è stata sufficiente e, nonostante un piano industriale definito “lacrime e sangue” – con una riduzione di quasi 4.000 risorse e chiusura di 850 agenzie – per riportare la banca in equilibrio, l'AD è stato costretto a un aumento di capitale monstre di 13 miliardi, circa il doppio della attuale capitalizzazione di Borsa, pari a 7,8 miliardi.

Così la situazione di Unicredit è diventata oggetto di attenzione della Vigilanza che, con maggiore apertura rispetto a MPS, è entrata a gamba tesa nel problema, imponendo direttive e tempistiche, per modalità di azione, del tutto simili alle precedenti. Un interlocutore sicuramente diverso, ma la storia si sta ripetendo: la politica non salvaguarda il sistema Italia mettendo



a repentaglio non solo le sorti della Banca, ma soprattutto la credibilità del sistema bancario e finanziario italiano. Per Unicredit quindi un futuro incerto. Il suo destino dipenderà dalla sua stessa capacità di convincere gli investitori sull'efficienza della propria struttura interna e sull'agilità di quella commerciale, per ripristinare la redditività e ripagare coloro che nella banca hanno riposto la propria fiducia.

Il tranquillo limbo di Deutsche Bank

Recentemente, Deutsche Bank è stata "accomunata" da molti analisti – anche se per situazioni e dimensioni notevolmente differenti – a MPS, non certo perché entrambi simbolo dei rispettivi sistemi bancari nazionali.

MPS, la più antica banca al mondo, creata nel 1472, oggi purtroppo è allo sbando. Deutsche Bank, fondata 146 anni fa, è diventata sinonimo della capacità economica tedesca fino alla sua caduta fra i simboli della peggiore speculazione. Se una volta era l'icona della rispettabilità e della solidità, oggi si è trasformata in una caricatura, sommersa da ben 7.800 denunce legali. Il processo di internazionalizzazione l'ha portata a divenire una banca di investimento stile anglo-americano. Da ciò riviviamo la fase degli eccessi, degli errori – basti pensare alla spregiudicata

scelta di operare in derivati finanziari di vario tipo: DB ne ha in carico per 50 miliardi di euro, 5 volte il pil tedesco – e delle "malversazioni internazionali", i cui effetti legali ne stanno divorando i bilanci.

Con buona pace di questo quadro per nulla rassicurante, ecco intervenire magicamente la Vigilanza europea che, esaminando con "attenzione" il bilancio consente a DB di diminuire, per il 2017, i requisiti patrimoniali. Viene graziata, mentre importanti analisti per i medesimi motivi la denominano "il buco con la banca intorno".

Strana ratio quella della Banca centrale europea che, da un lato, bacchetta l'Italia, pretendendo più rigore nella gestione del credito e sugli accantonamenti a fronte di npl e, dall'altro, favorisce il gigante teutonico dai piedi d'argilla. È più rischioso fare banca che fare trading e speculazione finanziaria. Purtroppo, la prova dei fatti dimostra che Bankitalia, Consob e Mef sono stati negli anni "distratti" e probabilmente "non attrezzati" a gestire situazioni nuove e inaspettate, comportamento che denuncia scarsa lungimiranza, con l'aggravante che i principali colpevoli sono stati protetti da una "inefficienza strisciante".

Solo l'intervento della Vigilanza europea ha messo a nudo situazioni e comportamenti e atti di rilevanza, ad-

dirittura penale. Quindi lasciamo a Daniele Nouy esercitare il suo ruolo di controllo attraverso un organismo che viene guidato da tedeschi e francesi, impartendo direttive e tempi precisi ai consigli di amministrazione delle Banche vigilate.

Solo l'ABI ha esplicitamente denunciato come l'azione della vigilanza europea stia accelerando la crisi delle banche italiane, chiedendo a Bruxelles di modificare le modalità di intervento nei confronti delle associate e del mercato. Ancora una volta però l'assenza della politica ha brillato.

Recentemente Daniele Nouy ha incontrato a Roma i vertici di Banca d'Italia e delle grandi banche: tutti vogliono consolidare il sistema bancario, prevenire le grandi crisi sistemiche, rendere le banche più efficienti e più redditizie. Perché questo si realizzi occorre trovare un linguaggio comune, è necessario che con noi ci sia l'Europa. L'Italia condivide gli obiettivi rappresentati dalla Nouy, "ma vorrebbe poter dire la sua sulle modalità e sui tempi dell'implementazione e dell'applicazione del nuovo che avanza. Soprattutto perché non solo è in gioco il futuro di grandi banche quotate in Borsa ma anche la fiducia dei risparmiatori italiani nelle banche" (da il Sole 24 ore).

Dante Sbarbati

I ROBO ADVISOR

In Italia ancora poco utilizzati, offrono servizi di buona qualità e a costi più bassi rispetto a intermediari e consulenti tradizionali

I Robo Advisor sono servizi di consulenza sugli investimenti automatizzati, utilizzabili on-line, che propongono un portafoglio costruito con le più attuali tecniche di costruzione dei portafogli efficienti.

Sono proposti agli utenti che oggi già utilizzano internet in modo intenso. Si utilizzano per acquistare viaggi, chiedere prestiti e mutui, sottoscrivere polizze assicurative, avvalersi di servizi bancari da remoto. Per svolgere, in pratica, molte delle attività che in passato richiedevano la presenza fisica, oppure on-line, di un addetto o un consulente. Uno stimolo verso questa modalità di “digitalizzazione” della consulenza finanziaria, che cambia la relazione tra cliente e istituzione finanziaria, sarà data da Mifid2, che richiede la trasparenza

massima su costi e commissioni verso il cliente e una logica d'investimento sempre più per obiettivi.

Questo tipo di tecnologia nasce negli Stati Uniti per fornire consulenza ai cosiddetti Millennials – i nati tra il 1980 e il 2000 – a costi decisamente più bassi e trasparenti rispetto agli intermediari e ai consulenti tradizionali e con una qualità, non solo paragonabile, ma talvolta superiore.

Negli USA sono già una realtà del valore, secondo stime recenti, di oltre 300 miliardi di dollari con una previsione che va oltre i 2.200 nel prossimo triennio.

I Robo Advisor elaborano il portafoglio di ogni cliente, individuando automaticamente gli investimenti con riguardo anche all'aspetto fiscale.

Nel concreto, l'utente compila un questionario per individuare il suo profilo, gli obiettivi, l'orizzonte temporale degli investimenti.

Il sistema elabora una proposta di portafoglio personalizzato, con una performance attesa, un asset allocation – azionario, obbligazionario, valute, etc. – e una diversificazione correlata, utilizzando fondi, etf e altri asset presenti sul mercato, a costi molto più bassi dei sistemi tradizionali.

Un'altra caratteristica notevole consiste nel ribilanciamento continuo del portafoglio.

Un esempio può meglio chiarire come operano questi sistemi. Se in seguito a un rialzo del mercato azionario questo asset supera l'esposizione prevista, l'algoritmo – nel realizzare l'utile, investendolo per esempio in obbligazioni – tiene conto anche delle minus-valenze accantonate o potenziali per minimizzare il carico fiscale.

Il termine Robo Advisor può trarre in inganno, nel senso che non ci troviamo solo in presenza di un insieme di algoritmi automatizzato come una mac-

“

Il successo di questi sistemi

si prevede molto elevato

tra la clientela più giovane,

che ha una prospettiva

d'investimento lunga.

”

china poiché, in realtà, dietro a ogni scelta di asset allocation o di strumento ci sono analisti finanziari più o meno presenti nel team che orientano le scelte di portafoglio secondo le condizioni di mercato.

Il successo di questi sistemi si prevede molto elevato tra la clientela più giovane, che ha una prospettiva d'investimento lunga. Questi clienti hanno l'esigenza di una pianificazione finanziaria/previdenziale con una reportistica sempre aggiornata e semplice da "utilizzare", da qualsiasi device smartphone, pc, tablet; hanno bisogno di costi trasparenti (la consulenza in genere si paga separatamente quindi adeguata a mifid2); hanno necessità di poter implementare o diminuire gli investimenti in modo semplice e a costi contenuti.

I costi in genere sono mediamente compresi – a seconda della tipologia di sistema – tra 0,15 e 0,35, contro una media dei sistemi tradizionali di 1,31. Per mantenere bassi i costi, i Robo Advisor utilizzano, solitamente, fondi comuni passivi legati a indici o etf. Questo evidenzia una prima limita-

zione nella scelta di strumenti di diversificazione e strategie d'investimento, cosa che li rende non adatti – almeno per il momento – a patrimoni mediamente elevati.

I Robo Advisor possono essere distinti in due macro categorie: quelli completamente automatizzati e quelli che si avvalgono di un team di esperti che intervengono nel monitoraggio e nel ribilanciamento.

Sono già presenti anche in Europa e, in misura minore, in Italia con Money Farm, Robo4advisor, Robobox, Yellow Advice, per citarne alcuni.

Molte piattaforme hanno un modello ibrido – nel senso che possono fare pianificazione finanziaria e collocare prodotti – e operano in regime di consulenza.

Yellow Advice di Che Banca!, ad esempio, unisce obiettivi d'investimento, orizzonte temporale e propensione al rischio: l'algoritmo identifica alcuni portafogli efficienti anche con l'intervento del cliente e di un consulente on-line. Fineco, invece, ha scelto comunque di lasciare un ruolo più "incisivo" al consulente con la piattaforma X-Net. La

piattaforma Money Farm, società finanziaria indipendente presente a livello europeo, prevede un ruolo dell'investitore anche attivo nello scegliere i profili operativi proposti dal Robo Advisor, oltre all'aiuto di un consulente.

Per il momento, questi strumenti in Italia sono ancora poco utilizzati - il Digital banking Index Italy 2016 di Che Banca! rileva che tra i tre milioni circa di utenti che utilizzano home-banking e che possiedono un deposito titoli, solo il 20 per cento conosce l'esistenza dei Robo Advisor – tuttavia il dato è in crescita e sta già influenzando, con un peso sempre più incisivo, nell'evoluzione dei modelli di servizio delle banche tradizionali.

Luciano Arciello

Approfondimenti:

- Sole 24 ore
- soldi blog
- www.robo-advisor.it
- Citywire
- Milano finanza
- Che Banca!
- Fineco
- Money Farm
- Wall Street Italia



TWITTER

QUELLA PIAZZA PIENA DI PAROLE

Un social di semplice utilizzo: basta creare un profilo personale e un nickname

Twitter è un social network molto popolare e diffuso in tutto il mondo. La community di Twitter lo frequenta principalmente per ricevere o dare informazioni e per relazionarsi con altri rispetto a queste informazioni.

L'aspetto relazionale vero e proprio, legato a una virtuale amicizia come capita su Facebook, è del tutto secondario. Risulta quindi fin dal primo utilizzo "meno invasivo" ma anche meno immediato e ludico di altri Social.

Per provare a spiegare cosa sia Twitter, si può immaginare una grande piazza piena di gente, dove tutti parlano contemporaneamente.

Al momento del primo accesso, dopo essersi registrati, si entra quindi in questa piazza virtuale e si comincia ad ascoltare una tra le moltitudine di voci che parlano di vari argomenti. Ascoltare qualcuno che parla su Twitter, spiega il concetto di Follower, mentre

avere qualcuno che ci ascolta, spiega quello di Following. Crearsi un account – il profilo personale – è indispensabile per entrare, ed è un'operazione semplicissima: basta entrare su www.twitter.com e inserire il proprio nome, cognome, data di nascita, email e password. I dati che vengono richiesti non sono sottoposti a verifica, ma si consiglia di inserire i dati anagrafici reali. Si sceglie poi un nickname tra quelli che propone in automatico Twitter al momento della registrazione, o uno nuovo, purché non già utilizzato nel So-

cial da qualcun altro. Il nickname è preceduto da una @ e sarà il vostro nome identificativo all'interno di Twitter.

Per fare un esempio: nel mio profilo, che porta il mio nome e cognome – Francesca Rizzi – trovate in piccolo sotto il nome il mio nickname che è @francescizzi.

Chi vuole menzionarvi o citarvi in un tweet deve utilizzare quello, perciò si raccomanda attenzione nella scelta ed è bene che non si discosti troppo dal vostro nome e che non sia troppo complesso per evitare di sbagliare a chi vi vuole contattare. Una volta eseguita

usato un logo, in quanto questo appartiene a una struttura e non a una persona. A differenza di Facebook, dove esistono profili personali e pagine per associazioni o attività/aziende, in Twitter esiste un solo tipo di account uguale per tutti, persone fisiche, aziende, personaggi pubblici.

Una volta dentro, la prima operazione è decidere chi seguire: dalla barra di ricerca in alto potete scegliere, per esempio, di visitare gli account di quasi tutta la stampa nazionale, televisioni, radio, programmi televisivi popolari, personaggi pubblici e, cliccando sul bottone "seguì", diventarne Follower. Il principio del "seguire" qualcuno su

Twitter non è reciproco. A differenza di Facebook, che necessita di uno scambio di amicizia reciproco, in Twitter non potete impedire a qualcuno di seguirvi e voi potete scegliere liberamente chi seguire, senza che le due cose corrispondano. Mettere e togliere un "Segui" da un profilo non genera, di contro, lo stesso imbarazzo che spesso si attiva su Facebook, mettendo e togliendo l'amicizia a qualcuno.

Su Twitter, di fatto, c'è poco interesse per la vita privata delle persone, anche se nulla vieta di fare amicizie o incontrare persone, come è nella natura dei Social, ma la community di Twitter è per lo più interessata ad altro. L'interesse principale si rivolge al mondo delle informazioni, che vengono date in tempo reale e di continuo. Vedremo, in seguito, come si legge e si scrive su Twitter e il significato di # (hashtag) e @ (menzione), i due simboli più utilizzati nel Social.

Francesca Rizzi



L'ITALIA INCONTRA IL MONDO

Il "made in Italy" celebrato all'estero

URUGUAY

Rapporto italiani nel mondo 2016

Firmato accordo quadro

Anas International-Corporation Nacional para el Desarrollo

L'accordo con il braccio operativo del Ministero dei Trasporti e Opere pubbliche (CND), ha l'obiettivo di migliorare la rete infrastrutturale viaria del Paese. Grazie all'accordo, Anas International potrà mettere a disposizione, in un'ottica di medio-lungo periodo, il know how necessario alla predisposizione tecnica, legale e finanziaria di progetti per la costruzione, la gestione e il mantenimento di infrastrutture viarie.

RUSSIA

Lanciato servizio car sharing di Delimobil

È stato recentemente inaugurato a San Pietroburgo il servizio di car sharing della compagnia Delimobil.

Il servizio, primo del suo genere nella città, è stato realizzato con tecnologia italiana sul modello di altri car sharing europei; permetterà di noleggiare

un'autovettura tramite una app mobile in qualsiasi zona della città di San Pietroburgo e della Regione Leningrado, con una tariffa al minuto di 7 rubli, ovvero 11 centesimi di euro. Delimobil aveva già lanciato un anno fa con successo un analogo servizio a Mosca.

GERMANIA

Nuova immigrazione italiana

Terzo incontro a Berlino sulla nuova immigrazione italiana in Germania.

Il 23 febbraio, presso l'Ambasciata nella capitale tedesca, la storica dell'arte e curatrice Elena Agudio, il gallerista Mario Mazzoli e l'artista Luca Trevisani, figure attive nel panorama dell'arte contemporanea berlinese, si sono confrontati sul tema "Berlino: Wunderkammer per l'arte italiana", moderate da Loris Cecchini, artista e presidente fondatore dell'associazione no-profit Peninsula.

KENYA

Contributo italiano per SEPK

L'ambasciatore d'Italia Mauro Massoni e il Rappresentante delle Nazioni Unite in Kenya Siddharth Chatterjee hanno firmato l'accordo che sigla un contributo italiano pari a 1 milione di euro al Programma

in vista del voto che si terrà il prossimo 8 agosto. Il contributo si affianca a quello di diversi donatori, tra cui l'Unione Europea, gli USA e l'Irlanda.

Il programma consiste nel sostegno istituzionale a livello centrale alla IEBC (Independent Elections and Boundaries Commission) a livello locale a tutte le amministrazioni pubbliche coinvolte nel processo elettorale; realizza inoltre attività di rafforzamento dei meccanismi esistenti per la risoluzione delle dispute. L'intento del contributo italiano, in particolare, è mirato a favorire donne, giovani e disabili affinché partecipino attivamente a queste elezioni.

CINA

Più opportunità per i laureati

In occasione del III Raduno degli Imprenditori - Comunità d'affari italiana in Cina (Yanqi Lake, Beijing 13-15 gennaio 2017) è stato siglato un accordo tra il Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea e la Camera di Commercio italiana in Cina (CCIC) per favorire il placement di giovani laureati italiani e cinesi, promuovendo lo scambio di risorse umane fra i due Paesi per lo sviluppo delle relazioni università-impresa.

Obiettivi dell'iniziativa: facilitare

la ricerca di candidati qualificati da parte delle aziende socie della Camera di Commercio italiana in Cina e, allo stesso tempo, offrire maggiori opportunità ai laureati interessati a lavorare con Cina e Italia.

a cura della Redazione

IL FRIGORIFERO DI ARGILLA

Risale alla notte dei tempi la conoscenza del principio di funzionamento senza elettricità

È possibile disporre di un frigorifero anche in assenza di energia elettrica? Sembrerebbe di no eppure a questa piccola, ma grande provocazione ha risposto in modo brillante una giovane ingegnere del Marocco, Raowia Lamhar, che ha risolto la questione con un'idea semplice quanto geniale, utilizzando le caratteristiche dell'argilla.

Forte delle sue conoscenze tecniche e delle tradizioni di una terra che da sempre combatte il caldo e le temperature altissime, l'ingegner Raowia ha individuato una soluzione facilmente accessibile in grado di mantenere la bassa temperatura senza disporre di un frigorifero.

L'idea funziona, tanto che l'ingegnere marocchina ha avviato una startup per la produzione di un vaso d'argilla che consente di conservare per lungo tempo alimenti quali frutta, verdura, carni e latticini, laddove non esiste energia elettrica come, ad esempio, ambienti rurali o remoti.

Oltre agli alimenti l'idea si applica anche ai medicinali, molti dei quali, per mantenere il loro effetto, hanno bisogno, appunto, di basse temperature.

Tutto è nato dall'osservazione delle abitudini della popolazione di un villaggio rurale; un terzo delle famiglie non disponeva di frigorifero a causa della povertà oppure per la mancanza di energia elettrica nella loro area.

Queste famiglie erano costrette a conservare i cibi dai vicini oppure a modificare la propria dieta che diventava del tutto sbilanciata perché certi alimenti potevano essere consumati solo uno o due giorni dopo il loro acquisto al mercato lasciando a legumi e patate il consumo del resto della settimana. Parliamo di zone in cui d'estate si superano i 50 gradi di temperatura.

Sfruttando i suoi studi universitari, ma soprattutto recuperando le tradizioni del territorio, l'ingegnere Lemhar ha

modellato un vaso d'argilla in grado di dissipare il calore dall'interno verso l'esterno con un meccanismo noto fin dall'antichità quando, addirittura, si riusciva a creare il ghiaccio in zone desertiche. Il frigo naturale, costruito da un vasaio locale, ha anche un nome: "Fresh'it" e consente alle famiglie un risparmio anche del 20% sull'acquisto del cibo.

Raowia ha creato anche un'impresa sociale, la Go Energyless, la prima startup moderna senza alcuna tecnologia inclusa.

Una startup di successo; infatti il frigorifero d'argilla conserva i prodotti alimentari e le medicine deperibili – tipo l'insulina – per un periodo che va da circa 10 a 15 giorni. L'azienda è in fase di fortissima espansione e vende tutti i frigoriferi, circa 50 al mese, prima ancora di essere prodotti.

Anche in India si registra un'invenzione dello stesso tipo; questa volta è stato l'artigiano stesso a pensare un pro-

dotto, sempre in argilla, che funzioni secondo il principio del raffreddamento evaporativo.

Anche in questo caso non c'è necessità di alimentazione elettrica.

Il principio di funzionamento del frigorifero senza energia elettrica è noto fin dal quarto secolo a.C.

Nelle zone desertiche dell'Iran furono costruite centinaia di ghiacciaie utilizzando malta impermeabile composta da argilla, calcare, paglia e albume d'uovo.

Chi volesse saperne di più, senza dover salire a bordo di un aereo, può andare in gita a Firenze; nel giardino di Palazzo Pitti si possono ammirare le "ghiacciaie di Boboli", due antichi edifici adibiti alla conservazione degli alimenti tramite refrigerazione. Sempre a Firenze, ma alle Cascine, c'è una ghiacciaia dalla caratteristica forma piramidale. Ovviamente tutte funzionavano senza alcun apporto di elettricità.

L. I.



AUTOMOBILI A GUIDA AUTONOMA

Sempre più vicina la prospettiva di utilizzare un'automobile senza la patente di guida

Qualche settimana fa Google – compagno affidabile e inseparabile di tutti noi – ha annunciato che nel 2020 saranno disponibili le prime automobili senza conducente, quindi sarà vero, anche se c'è chi nutre forti dubbi sulla possibilità vera della loro realizzazione. L'annuncio di Google è stato accompagnato da dati e prospettive verosimili quali, ad esempio, la dichiarazione che la tecnologia necessaria diverrà standard già fra cinque anni.

Quindi gli scettici, per il momento, sono stati messi all'angolo.

La prospettiva di possedere un'auto ma non la patente di guida si fa dunque sempre più seria e propone orizzonti legati finora alla fantascienza cinematografica. Il mercato aspetta con ansia, così come le più importanti case automobilistiche che si tufferebbero in un affare colossale.

Le auto che si guidano da sole, infatti, migliorano la vita delle persone che quotidianamente si spostano nel traffico e, soprattutto, promettono di ridurre gli incidenti che ogni anno, nel mondo, causano la morte di circa un milione e 200 mila persone.

Il prototipo realizzato da Google è un'auto, a trazione elettrica, senza i controlli tradizionali ed è dotata di sensori che provvedono a tutto. Il progetto è denominato Waymo ed è, in realtà, una vera e propria impresa che utilizza tecnologie studiate per dare vita ad autovetture autonome.

L'impresa è stata costituita nel 2009 e i suoi prototipi hanno percorso già oltre 1 milione e mezzo di miglia.

Per dire come si muovono per tempo le case automobilistiche: poco meno di un anno fa Google ha sottoscritto un contratto con il gruppo FCA per il van Chrysler Pacifica, che dovrebbe diventare il primo modello commerciale di



auto a guida autonoma. Oltre a Google c'è anche Apple che lavora allo stesso progetto; una smart car. Apple però non prevede la produzione vera e propria di auto ma solo della componente software.

Nel caso di Apple si parla di machine learning, cioè una tecnologia che porterà a grandi miglioramenti per tutti i device e che renderà, secondo l'annuncio dell'azienda statunitense, i prodotti più intelligenti, intuitivi e fatti su misura per le esigenze del consumatore.

I livelli di guida autonoma

Recentemente il sito auto.it ha provato a indicare livelli diversi di sviluppo della guida autonoma, individuandone cinque.

Il **livello zero** è quello basilico e identifica i veicoli per i quali la guida è effettuata da un pilota e non prevede alcun tipo di assistenza.

Il **livello uno** identifica le automobili che forniscono un livello minimo di assistenza; per esempio il mantenimento della velocità di crociera, op-

zionale già diffuso su molti modelli d'auto in circolazione.

Il **livello due** identifica modelli d'auto nelle quali il volante e i pedali sono affidati all'elettronica. Si tratta di automobili in grado di evitare la collisione con un ostacolo posto sulla carreggiata.

Il **livello tre** prevede un autopilota che ha il controllo parziale del veicolo soprattutto in condizioni critiche per la sicurezza od il traffico.

Il **livello quattro** indica automobili che controllano lo scenario stradale, agendo di conseguenza grazie all'ausilio di telecamere e sensori evoluti.

Il **livello cinque** è rappresentato dall'automazione totale, anche in situazioni complesse ed estreme.

La presenza di questi livelli è giustificata dal quadro normativo conseguente e riguarda la responsabilità in caso di incidente e la copertura assicurativa. Negli USA l'Fbi ha espresso persino il timore che auto a guida autonoma possano essere utilizzate dai criminali per sparatorie e inseguimenti.

Livio Iacovella

TERZA CLASSE: POCHI SERVIZI, MA PREZZO DIMEZZATO

La scelta dei tre colossi americani del volo, dettata dalla concorrenza spietata del low cost

Dopo business ed economy, sui voli USA debutta la tariffa basic, già soprannominata "tariffa terza classe".

Alcune compagnie aeree americane hanno annunciato la sfida alle tariffe low cost con una proposta di biglietti che danno diritto solo al posto in cabina, ma non allo spazio nella cappelliera e tantomeno al cibo distribuito a bordo.

L'idea è di tre vettori enormi: Delta, United Airlines e American Airlines che, insieme, nel 2016 hanno trasportato 526 milioni di passeggeri.

Dunque, per adesso, la tariffa basic si applicherà solo negli USA, ma c'è da giurare che anche nel resto del mondo si studieranno presto soluzioni simili per rendere sempre più conveniente il volo a discapito di comfort e servizi.

La scelta dei tre colossi americani è dettata dalla concorrenza sempre più spietata delle compagnie low cost, ma anche dalle aspettative dei clienti, che chiedono di poter scegliere fra viaggi semplici e a buon prezzo e passaggi lussuosi in first class.

In linea con quanto già da tempo avviene su molti traghetti, con la possibilità di acquistare solo il "passaggio ponte", sulle tre compagnie USA sarà possibile acquistare un biglietto che darà diritto solamente al posto a sedere e non consentirà neppure il bagaglio a mano; unico oggetto ammesso, per adesso, un piccolo zaino da posizionare sotto il sedile.

C'è da chiedersi se, di questo passo, prima o poi si svilupperà anche il

concetto di sedile basic. Anni fa Ryanair propose sedili di appoggio al posto delle attuali poltroncine.

Vedremo; non va escluso che la concorrenza porti anche a viaggiare in piedi, o quasi.

Ovviamente chi sceglierà il biglietto basic non potrà opzionare il posto né usufruire di alcun genere di servizi a bordo; tutto sarà extra e a pagamento. È assai probabile che l'unica eccezione riguarderà le famiglie che potranno continuare a sedere unite fra loro.

La tariffa basic non prevede il rimborso del biglietto né la possibilità di modificare o cambiare tariffa e naturalmente i possessori del biglietto basic si imbarcheranno per ultimi.

Quello del biglietto basic delle tre importanti compagnie aeree americane sembra un po' il tentativo di ovviare alla mancanza di filosofie low cost.

Tentativo che in passato, con la creazione di compagnie "ad hoc", si è rivelato fallimentare proprio per quelle tre compagnie.

Altra considerazione, non di poco conto; tariffe così basse consentiranno alle tre compagnie di posizionarsi molto meglio nei motori di ricerca come skyscanner.

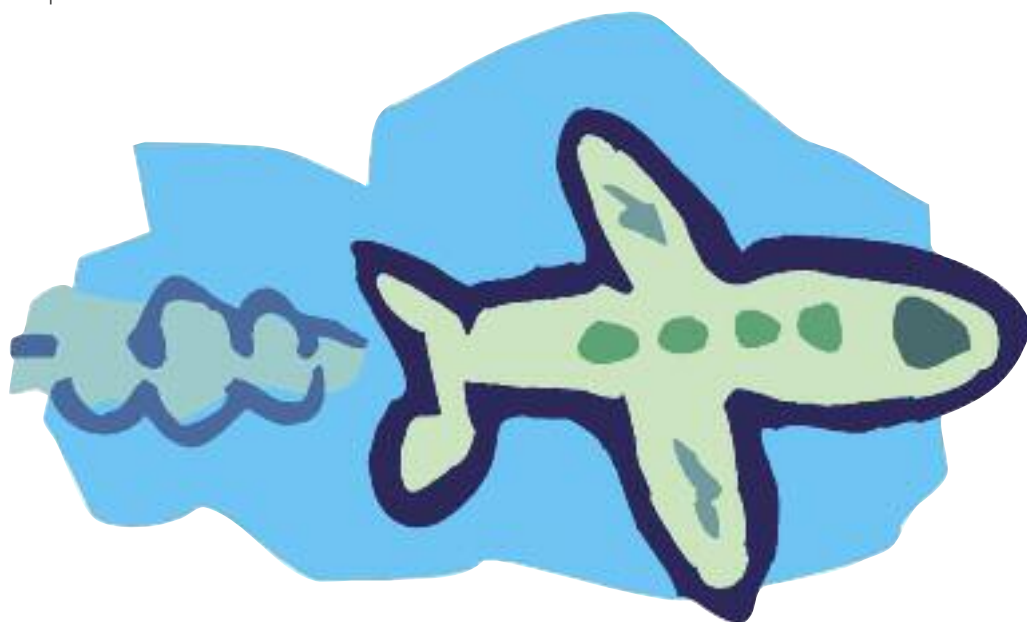
Già solo questa prospettiva vale l'intera iniziativa.

Oltre a Delta, United Airlines e American Airlines altre compagnie hanno fatto sapere di guardare con interesse alla proposta di tariffa basic a cominciare da Latam (Brasile) e Air Canada che adotteranno iniziative simili.

È presto per dire se la tariffa basic sarà accolta con successo dai viaggiatori, sebbene sia assai probabile considerato che si tratterebbe di un risparmio fra il 30 e il 50% della tariffa economy. Ormai è questa la strada; si viaggerà scomodi ma a buon mercato. Un po' come avviene con gli spostamenti sui bus; oggi come oggi, infatti, si può viaggiare da Roma a Milano per pochi euro.

Ma non bisogna avere alcuna fretta.

Livio Iacovella





PROTETTI BENE SI LAVORA MEGLIO

*Con il pagamento di un vantaggioso premio annuo,
oppure in pro rata temporis, gli associati First Cisl
sono garantiti dalle richieste di risarcimento
presentate da terze parti danneggiate
per errori, negligenze, omissioni
durante l'esercizio della professione*

ALETHEIA

**in collaborazione
con FIRST Cisl
ha pensato per te
coperture assicurative
per la tutela
dei rischi professionali**

Per saperne di più
visita il sito
www.aletheiastore.it
servizi@aletheiaservizi.it
0687809840

POLIZZA RC CASSIERI

Copertura dei rischi
della responsabilità civile
per ammanchi di cassa
per contanti riscontrati
alla chiusura giornaliera dei conti

Una polizza semplice e conveniente

I PUNTI DI FORZA

- Assicurazione per "ammanchi di cassa" involontariamente commessi
- Premio di polizza pro rata temporis

POLIZZA INTEGRATA

RC CASSIERI + RC PROFESSIONALE

In un solo prodotto tutte
le garanzie offerte dalle coperture
RC Cassieri e RC Professionale

POLIZZA RC PROFESSIONALE

Copertura di rischi per perdite patrimoniali
involontariamente cagionate a terzi,
compreso l'Azienda di appartenenza,
in relazione all'espletamento e all'adempimento
di compiti di ufficio o di incarichi affidati
ai dipendenti (anche temporanei o interinali).

Una polizza semplice e conveniente

I PUNTI DI FORZA

■ Retroattività 5 anni per tutti:

la garanzia copre le richieste di risarcimento presentate
per la prima volta all'assicurato nel corso del periodo di efficacia
della polizza, a condizione che tali richieste traggano origine da
un danno non conosciuto a seguito di comportamenti colposi
posti in essere non oltre 5 anni prima dell'adesione

■ Premio di polizza pro rata temporis

mensilizzazione del premio per sottoscrizioni successive
al 31 gennaio (opzione interessante per adesione
in corso d'anno; vantaggiosa, inoltre, per chi dovrà fruire
di congedi per maternità o per altre casistiche particolari)

■ Ultrattività di 1 anno:

la garanzia copre le richieste effettuate entro un anno
dalla cessazione della polizza, purché l'evento si sia verificato
durante il periodo di validità della polizza stessa

■ Garanzia postuma in caso di cessata attività:

è possibile richiedere una garanzia postuma di 5 anni,
a seguito del pagamento di un premio aggiuntivo pari
all'ultimo premio annuo corrisposto. La Compagnia
ha facoltà di aderire alla richiesta. La copertura postuma
consente a chi ha cessato o cambiato attività lavorativa
di garantirsi per le richieste di risarcimento che pervengono
nei 5 anni successivi alla scadenza della polizza e relative
a comportamenti colposi posti in essere durante il periodo
lavorativo, avvenuti durante il periodo di validità della polizza



Aletheia

PRODOTTI E SERVIZI DI QUALITÀ

POLIZZE LINEA PERSONA

Casa - Infortuni
Rc Capofamiglia
Tutela legale
vita privata
Convenzione
sanitaria

POLIZZE PROFESSIONALI

Rc Professionale
Rc Cassieri
Integrata

ELECTROSMART

Assicurazione
elettrodomestici

**E tante proposte
per il tempo libero**

CINEMA - EVENTI - PARCHI

TECNOLOGIA - VIAGGI

Visita il sito di Aletheia
www.aletheiastore.it

Rc AUTO