notizie snfia

Periodico del
Sindacato Nazionale
dei Funzionari
e delle
Alte Professionalità
del Settore
Assicurativo Italiano

Anno XX - N. 76 - 4° Trimestre - 2015

SNFIA ALLA GUIDA DEL FONDO UNICO LTC: MARINO D'ANGELO ELETTO PRESIDENTE

di Anna Maria Barbato Ricci

VERSO UN SISTEMA DI CONTRATTAZIONE 2.0. APPUNTI PER L'INNOVAZIONE DELLA CONTRATTAZIONE

di Leonello Tronti

UNA FINANZA RESPONSABILE PER UN MONDO SOSTENIBILE

di Anna Paola Maccio

IL BLOCCO DELLA PEREQUAZIONE AUTOMATICA DELLE PENSIONI NELLA GIURISPRUDENZA DELLA CORTE COSTITUZIONALE

di Francesco Alvaro

Poste Italiane S.p.A. – Spedizione in abbonamento Postale 70% - LO-MI

Sommario

Editoriale
di Lorenzo Capasso — Pag. 1

L'Intervista
SNFIA alla guida del Fondo unico LTC: Marino D'Angelo eletto presidente
di Anna Maria Barbato Ricci — Pag. 2

Lavoro
Smart Working controlli a distanza e nuovo Art. 4 Statuto ex Jobs Act
di Laura Bertolini — Pag. 4

Verso un sistema di cotrattazione 2.0. Appunti per l'innovazione della contrattazione
di Leonello Tronti — Pag. 9

Affari Internazionali
Una Finanza Responsabile per un Mondo Sostenibile
di Anna Paola Maccio — Pag. 13

Diritto e dintorni
Il blocco della perequazione automatica delle pensioni nella giurisprudenza della Corte Costituzionale
di Francesco Alvaro — Pag. 17

Riflessioni
I bambini e i giovani ai tempi della crisi
di Monica Ricatti — Pag. 24

Snfia Arte
Snfia protagonisti a Napoli della Notte d'Arte 2016
di Anna Maria Barbato Ricci — Pag. 27

Calendario Snfia 2016: "Riprendiamoci le parole del lavoro"
di Anna Maria Barbato Ricci — Pag. 29

Spigolature
La Realité a depassé la fiction
di Roberto Vacca — Pag. 31

notizie snfia

Periodico del Sindacato Nazionale dei Funzionari e delle Alte Professionalità del Settore Assicurativo Italiano

ANNO XX - N. 76
Quarto trimestre 2015

Direttore Responsabile
Marino D'Angelo

Redattore Capo
Lorenzo Capasso

Hanno collaborato a questo numero:
Francesco Alvaro,
Anna Maria Barbato Ricci,
Laura Bertolini, Anna Paola Maccio,
Monica Ricatti, Leonello Tronti,
Roberto Vacca

Direzione e redazione
Via De Amicis, 33
20123 Milano;
Tel. 02.8324.1464 - Fax 02.8324.1472
e-mail: notizie@snfia.org

Uffici di Roma
Corso Vittorio Emanuele II, 287
00186 Roma
Tel. 06.31070044 - Fax 06.89013114
e-mail: snfiaroma@tiscali.it

Tipografia e stampa
Grafica Metelliana S.p.A.
Via Gaudio Maiori, Zona Ind.
84013 Cava de' Tirreni (SA)

Aut. Trib. di Milano in data 28.9.1996 al n. 591

Iscritto nel Registro degli Operatori di Comunicazione (R.O.C.) al n. 18595

Distribuzione gratuita

Associato
Unione Stampa
Periodica Italiana

Associato
Union Network International

Oramai siamo contornati e "coordinati" da “strani individui”: avete notato che la maggior parte dei nostri manager "anaffettivi" non sono sposati o non lo sono più e se lo sono ancora non hanno figli? L'impressione è che i "selezionatori" li cerchino così: non competenti o capaci ma "disponibili" a tutto e a qualsiasi ora. Poi non meravigliamoci dei casi VW, casse di risparmio, ecc. Per cui perché meravigliarci del fatto che *"Se non vendi quello che ti chiedono dall’alto subisci demansionamenti, trasferimenti, minacce di licenziamento. Se sei l’ultimo anello e non ti adegui agli ingranaggi, finisci maciullato"* - in "Bancari sull’orlo di una crisi di nervi" di Lidia Baratta in Linkiesta- o della notizia riportata da Repubblica che *“evidenzia come il 27 settembre del 2013, mentre Banca Etruria fosse già in gran difficoltà, con le sofferenze sui crediti che avevano oltrepassato i due miliardi di euro, le filiali sul territorio furono costrette a vendere 110 milioni di obbligazioni subordinate”* e come ancora *“Negli ultimi cinque anni gli emolumenti per tutti i membri del cda ammontano a 14 milioni di euro”*. (Biagio Chiarello "Banca Etruria, bonus al personale per 3 milioni a crisi già iniziata?" in Fanpage.it NEWS). E se i bancari non se la passano bene non è che gli assicurativi possono dormire sogni tranquilli: la nostra cara ANIA, nell'era dello smart working, va cercando la massima flessibilità (un unico "quadro" che annienti anzianità, professionalità e competenze) al minor costo, secondo l'insegnamento ABI per cui "*...abbiamo pochissimi banchieri che guadagnano 5 o 6 milioni di euro e una massa di bancari a una distanza retributiva enorme... I vertici sono interessati solo al breve periodo, ai risultati di trimestre in trimestre, perché le loro retribuzioni sono legate a questo. Per questo spingono su alcune vendite. Così il lavoro del bancario si è trasformato in quello di un venditore con una pessima fama* ("Bancari sull’orlo di una crisi di nervi" di Lidia Baratta in Linkiesta)".

Ciò posto il mio augurio per un 2016 pieno di soddisfazioni rischia di rimanere quello che è un “semplice augurio” ma mi fa piace fartelo lo stesso.

Per cui inizia questo anno – che potrebbe essere cruciale per il nostro settore - "rilassandoti" con delle buone letture a partire da questo numero di NS a cominciare dall’intervista, che apre il numero, al nostro Segretario Generale eletto all’unanimità Presidente del Fondo unico nazionale LTC (Long Term Care).

Per poi passare al dotto amico Francesco Alvaro che ci spiega gli arcani meccanismi in-costituzionali de *“Il blocco della perequazione automatica delle pensioni”* per cui *“...la discrezionalità del legislatore si deve realizzare con gradualità nelle scelte di politica sociale ed economica anche in presenza di pressanti esigenze di bilancio...”*.

La collega Maccio, Anna Paola, invece ci illustra i progressi che altrove si fanno nel campo delle relazioni industriali e rispetto dei diritti dei lavoratori in *“Una finanza responsabile per un mondo sostenibile”*, una lettura formante nel paese del Jobs Act. Siamo stati tra i primi a iniziare un ragionamento sulle nuove declinazioni del lavoro - non quelle obsolete e castranti per i lavoratori del Jobs Act- che vede sempre più dematerializzarsi sia il luogo, che il modo rendendo sempre più risibili, per evidente obsolescenza culturale, le trattative che l'ANIA vuole imporre sulla *“flessibilità” e il “venerdì p.m.”*: sull'argomento torna la nostra Laura Bertolini con il pezzo *“Smart Working, controlli a distanza e nuovo art. 4 dello Statuto ex Jobs Act”*.

L'amica Monica Ricatti, ci informa su un recente dossier di *Save the Children* secondo cui un nostro minorenne su tre è “povero” (*“I bambini e i giovani ai tempi della crisi”*).

Anna Maria Barbato Ricci ci ha voluto deliziare con due suoi pezzi relativi ad altrettante iniziative che hanno visto SNFIA Arte artefice: *“SNFIA tra i protagonisti a Napoli della Notte d'Arte”* e *“Calendario SNFIA 2016: Riprendiamoci le parole del Lavoro”*. Per quanto riguarda la Notte d'Arte napoletana - questa è una ricorrenza oramai - si è tenuta il 12 dicembre u.s nel centro storico di Napoli. Titolata “Notte d’Arte 2015-la cultura della pace” grazie a noi ha voluto sottolineare come la pace sociale passi per il buon lavoro. Non di minore importanza la serata del 15 dicembre u.s. in cui è stato presentato il nostro calendario che oramai fa “scuola”: scuola di quel *Nuovo Umanesimo* attento alle aspettative dell’individuo (cittadino-lavoratore) del Terzo Millennio.

Lorenzo Capasso

I VERTICI SONO INTERESSATI SOLO AL BREVE PERIODO, AI RISULTATI DI TRIMESTRE IN TRIMESTRE, PERCHÉ LE LORO RETRIBUZIONI SONO LEGATE A QUESTO. PER QUESTO SPINGONO SU ALCUNE VENDITE. COSÌ IL LAVORO DEL BANCARIO SI È TRASFORMATO IN QUELLO DI UN VENDITORE CON UNA PESSIMA FAMA

di Annamaria Barbato Ricci
Giornalista - Addetta Comunicazione Snfia

SNFIA alla guida del Fondo unico LTC: Marino D'Angelo eletto presidente

IL TEMA DELLA DISABILITÀ OCCUPA, E NON DA OGGI, NELLA MIA VITA PROFESSIONALE E PERSONALE UN POSTO DI PRIMO PIANO. HO SEMPRE RITENUTO CHE LA TUTELA DELLA DISABILITÀ IN TUTTE LE SUE DECLINAZIONI RAPPRESENTI NON SOLO UN FARO DI CIVILTÀ, MA ANCHE UN COLLANTE SOCIALE IRRINUNCIABILE.

Lo scorso 16 dicembre il nostro Segretario generale Marino D'Angelo è stato eletto all'unanimità presidente del Fondo unico nazionale LTC (Long Term Care), istituito nel 2005 dall'ANIA e dalle sigle sindacali FIBA/CISL, FISAC/CGIL, FNA, SNFIA e UILCA, al fine di assistere i dipendenti e i pensionati delle imprese che applicano il CCNL del settore assicurativo, in caso di invalidità permanenti tali da determinarne uno stato di non autosufficienza.
È questa la prima occasione per avviare con lui una riflessione sulle specifiche problematiche che richiedono un intervento solidale a favore di aree di disagio sanitario, con riflessi sociali ed economici particolarmente gravosi.

Quale bacino di utenza ha il Fondo LTC?

Il Fondo riguarda i dipendenti e i pensionati di 373 fra imprese assicurative e altri enti che applicano il contratto nazionale assicurativo, ovvero un bacino di circa 59.000 persone, suddivise tra 27.634 donne e 30.974 uomini. I nostri assistiti rappresentano un segmento del fenomeno della non autosufficienza, che, sotto il profilo sociale generale, riguarda circa 2 milioni e 600mila persone (pari al 4,8 % della popolazione complessiva), con un impatto di costo sul PIL valutabile in circa il 2%.
Una situazione in netta crescita, anche considerando il fenomeno dell'invecchiamento della popolazione.

Che tipo di attività svolge il Fondo LTC?

In estrema sintesi, il Fondo, da un lato, esplica un'attività di accertamento dello stato di non autosufficienza denunciato dall'interessato e, dall'altro, una volta riconosciuto il diritto alla prestazione, provvede all'erogazione di un assegno volto a coprire le spese di assistenza, per un importo annuo pari a 13mila euro, aumentato della rivalutazione anno per anno.L'erogazione cessa a decorrere dall'anno successivo dal venir meno dei requisiti di accesso (morte dell'assistito o ritorno all'autosufficienza).

A un mese dall'insediamento, come intende caratterizzare la sua presidenza?

Il tema della disabilità occupa, e non da oggi, nella mia vita professionale e personale un posto di primo piano. Ho sempre ritenuto che la tutela della disabilità in tutte le sue declinazioni rappresenti non solo un faro di civiltà, ma anche un collante sociale irrinunciabile. A maggior ragione oggi, in cui il fenomeno del progressivo invecchiamento della popolazione crea una nuova architettura di bisogni sociali, lavorativi e familiari tale da collocare il welfare ai primi posti dell'agenda politica del Paese e

delle aspettative dei cittadini. In questo senso, ritengo che l'attività del Fondo sia solo una prima risposta, per quanto incisiva, alla diffusa domanda di welfare.
Occorrerà lavorare ancora sui contenuti, in termini di allargamento della protezione e favorirne la diffusione, promuovendone una maggiore diffusione e conoscenza da parte dei potenziali aventi diritto.

Un'esperienza pilota?

Senz'altro sì. Il settore assicurativo ha il merito di aver costituito il primo Fondo Unico LTC in Italia a partire dal 2005. Una scelta, questa, che s'inquadra in una concreta assunzione di responsabilità sociale, elemento che da sempre ha caratterizzato le relazioni industriali del settore assicurativo. Un settore di per sé votato alla costruzione di meccanismi di previdenza e tutela di tutti gli aspetti della vita, a cominciare da quelli della salute. Siamo stati dei rompighiaccio che hanno indicato la strada anche ad altre categorie, a cominciare dai bancari che, nel 2007, hanno istituito il proprio Fondo LTC, ovviamente con un bacino di utenza assai più ampio.

MARINO D'ANGELO,
SEGRETARIO GENERALE SNFIA,
NEO PRESIDENTE DEL FONDO UNICO LTC

In questo come in altri casi, il capitale privato solleva un ansimante settore pubblico?

E' sotto gli occhi di tutti che sia mutato il quadro.
Lo Stato ha dovuto recedere da un impegno di welfare ereditato su filosofie e architetture normative del secolo scorso, e oggi, obiettivamente, non più sostenibili.
Infatti, la nuova composizione del quadro sociale, determinata da un calo demografico controbilanciato dall'allungamento della vita media, richiede da parte di tutti gli attori economici un'assunzione di responsabilità e una visione dello sviluppo compatibile con i diversi bisogni del cittadino-lavoratore.
Va riscritta la relazione pubblico/privato, nella direzione di una sussidiarietà agita e non solo declamata.
Il Fondo LTC è l'esempio concreto che tutto questo si può fare.

Quanto l'esperienza di Segretario generale dello SNFIA l'aiuterà in questo suo nuovo ruolo di presidente del Fondo LTC?

Ritengo che tra le due attività non ci sia una soluzione di continuità. Sono due i geni che caratterizzano il Dna di SNFIA: senso della comunità e alta professionalità. Sono questi i due pilastri che tracciano la strada verso un rinnovamento sociale e culturale tale da poter garantire una risposta efficace ai bisogni della contemporaneità.
Ciò richiede visione sociale e qualità di contenuto.
Quindi, non posso che riaffermare il mio impegno per la realizzazione di tali valori.

di Laura Bertolini
RSA SNFIA Assicurazioni Generali – Trieste

Smart Working, controlli a distanza e nuovo Art. 4 Statuto ex Jobs Act

Guardiamo al futuro: costruiamo proposte di Smart Working! … **ma con quali monitoraggi e con quali accordi contrattuali?** La fiducia fra le parti è fondamentale, ma occorre sempre e comunque definire una cornice di condizioni *legali, regolamentari e contrattuali* per un'intesa comune sui progetti e per un equo bilanciamento degli interessi.
Alcuni degli aspetti critici per porre le basi a un favorevole sviluppo delle iniziative di *lavoro facile* sono i controlli a distanza e il rispetto della Privacy.

L'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, che già disciplinava la materia, è stato modificato dalle nuove norme del Jobs Act. Qual è, quindi, il quadro di riferimento attuale?
Per aver un quando esaustivo pensiamo prima ai possibili sistemi e applicativi esistenti per i controlli informatici del lavoratore:
- ***Content Filtering***: è l'applicazione relativa a Internet, conosciuta come Information filtering. Consente e inibisce l'accesso a siti Web e/o e-mails di contenuto "discutibile". Viene usato dalle aziende come blocco a indebiti accessi alla rete Internet e/o intrusioni dalla rete Internet. Può essere applicato anche su computers e dispositivi digitali personali.
- ***Data Loss prevention***: sono quelle tecniche e quei sistemi che identificano, controllano e proteggono i dati in uso (azioni degli endpoint), i dati in movimento (azioni in rete) e i dati a riposo (la memorizzazione dei dati) all'interno o all'esterno dell'azienda, con il fine di individuare e prevenirne l'uso non autorizzato e la trasmissione di informazioni riservate.
- ***MAM per DeviceMobile***: i *Mobile Application Management* e i *Mobile*

Device Management sono i software e i sistemi che forniscono e controllano gli accessi agli applicativi Mobile in base alle procedure sviluppate internamente dall'azienda per fini industriali riferite sia ai dispositivi digitali forniti dall'azienda stessa sia a quelli personali "BYOD" (*Bring Your Own Device*) autorizzati dall'azienda per lo sviluppo delle prestazioni lavorative.

- ***Geolocalizzatori***: sono i sistemi che identificano la posizione geografica nel mondo reale di un dato oggetto, come a esempio un telefono cellulare o un computer connesso o meno ad Internet, in base a diverse possibili tecnologie (in primis: GPS, Cell-ID, Telecom, Wi-Fi, RFid attivo e/o passivo, UWB, ZigBee).

QUINDI QUANDO LO STRUMENTO VIENE DOTATO DALL'AZIENDA DI APPOSITI SOFTWARE MIRATI A CONTROLLARE L'ATTIVITÀ DEL LAVORATORE DIVENTA DI FATTO "STRUMENTO DI CONTROLLO A DISTANZA" SOGGETTO AD UN ACCORDO SINDACALE.

Focalizziamoci ora sulla normativa. Il precedente art. 4 dello Statuto dei lavoratori – legge 20 maggio 1970 n. 300 – disciplinava la materia degli **"Impianti audiovisivi"** come di seguito:

"È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza delle attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti."

La legge *Jobs Act* (legge 10 dicembre 2014 n. 183) ha, però, modificato tale articolo e il 23 settembre 2015 sono stati pubblicati nella Gazzetta n. 221 i 4 decreti legislativi in attuazione del Jobs Act, in particolare quello di interesse è quello relativo ai rapporti di lavoro e pari opportunità (Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151) dove all'articolo 23 sono riportate *le modifiche all'art. 4 dello Statuto dei lavoratori e le modifiche all'art. 171* del Decreto legislativo 196/2003 – *Legge Privacy*.

Il nuovo articolo 4 *"Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo"* recita:

"1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali.

In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a

condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196".

Il nuovo articolo 171 *Altre fattispecie-Legge Privacy* recita:

La violazione delle disposizioni di cui all'art. 113 e all'art. 4, primo e secondo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è punita con le sanzioni di cui all'articolo 38 della legge n. 300 del 1970.

La principale considerazione che scaturisce dal combinato disposto dei novellati articoli è che il legislatore abbia indubbiamente rivisto la disciplina dei controlli a distanza del lavoratore per adeguarli all'evoluzione tecnologica, richiamando però espressamente il rispetto delle disposizioni in materia di privacy.

Mentre nel precedente articolo 4 era vietato genericamente l'utilizzo di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, salvo specifici accordi sindacali, ora vale il principio che in generale tali strumenti siano utilizzabili, ma sempre secondo un principio di stretta necessità e con le garanzie previste sia dallo Statuto dei Lavoratori che dalla Legge sulla Privacy.

Le modifiche all'articolo 171 Legge Privacy riconfermano l'articolo 113 della stessa Legge e lo estendono al nuovo articolo 4. Le violazioni richiamate da tale normativa, infatti, attraverso i successivi rinvii di collegamento, sono in primis quelli dell'art. 8 dello Statuto dei lavoratori, ossia il tassativo *Divieto di indagini sulle opinioni*. È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti *non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore*.

Nessuna modifica è stata, inoltre, apportata all'articolo 3 Legge Privacy *"Principio di necessità nel trattamento dei Dati"*. I sistemi informativi e i programmi informatici devono essere configurati riducendo al minimo l'utilizzazione di dati personali e di dati identificativi in relazione alle finalità perseguite.

In conclusione per la nuova normativa sono ora ammessi strumenti informatici per controlli a distanza delle attività dei lavoratori per esigenze aziendali organizzative, produttive, di sicurezza del lavoro e con la nuova normativa, anche per tutela del patrimonio aziendale, ma ribadendo sempre il principio di necessità e con le debite garanzie della Legge sulla Privacy.

Lo stesso Ministero del Lavoro a Giugno 2015 ha affermato che non si tratta di una liberalizzazione, ma di un adeguamento della normativa all'evoluzione tecnologica. Ciò è in linea con il nuovo articolo 4 che, al secondo comma, sostanzialmente chiarisce che *non possono essere considerati "strumenti di controllo a distanza" quelli assegnati dall'azienda al lavoratore per rendere la prestazione lavorativa, e quindi pc, tablets e cellulari nella loro autonoma originaria funzionalità tecnica.*

Ma resta confermato che laddove tale funzionalità venga modificata con l'installazione di ulteriori applicativi e ci sia la **potenzialità di un controllo a distanza**, allora si rende necessario la stipula di accordi sindacali su base aziendale e/o nazionale e/o in subordine delle Direzioni territoriali del lavoro.

Il nuovo articolo 4 liberalizza invece l'uso di strumenti di controllo degli accessi, sia quelli fisici ai locali aziendali che quelli logici ai sistemi informatici, così come gli applicativi di controllo presenze, ma sempre che ciò sia strettamente riferito ai dati su accessi e presenze.

RISULTANO SOSTANZIALMENTE VIETATI I SISTEMI SOFTWARE E HARDWARE CHE ABBIANO LA POTENZIALITÀ DI UN CONTROLLO A DISTANZA DEI LAVORATORI

Il comma 3 del nuovo articolo 4 riporta che le informazioni raccolte tramite i sistemi informatici aziendali sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, ma a condizione che ne sia data debita informazione al dipendente e, comunque, nel rispetto della normativa sulla Privacy, ciò che richiama implicitamente i criteri della stessa, vale a dire i principi di necessità, correttezza e trasparenza, pertinenza e non eccedenza.

I dati possono essere raccolti per finalità legittime, specifiche ed esplicite, e i trattamenti dei dati devono essere effettuati nella misura meno invasiva possibile. Fra l'altro è la stessa legge che obbliga l'azienda a raccogliere specifici dati nonché a trattarli con determinate finalità, quali gli adempimenti per la previdenza sociale, l'infortunistica e la fiscalità, se non anche adempimenti settoriali, come nel caso di tracciabilità degli accessi a rete telefonica e/o telematica, gli

accessi a certi dati finanziari o anche sanitari. Inoltre il Garante ha definito dei limiti temporali per la conservazione di tali dati indicando che i sistemi software devono essere programmati e configurati in modo da cancellare periodicamente e automaticamente i dati personali allo scadere dei periodi previsti dagli obblighi di legge.
Va da sé che a maggior ragione l'Azienda deve esplicitamente informare il dipendente su eventuali raccolte facoltative di dati e su trattamenti dati non previsti da obblighi di legge e può, comunque, farlo solo a condizione di rispettare i principi di necessità, correttezza e trasparenza, pertinenza e non eccedenza previsti dalla normativa sulla Privacy.
Risultano, quindi, **sostanzialmente vietati i sistemi software e hardware che abbiano la potenzialità di un controllo a distanza dei lavoratori** o realizzino forme di videosorveglianza o geolocalizzazione per verificare l'osservanza dei doveri di diligenza stabiliti per il rispetto dell'orario di lavoro e la correttezza nell'esecuzione della prestazione lavorativa.
Resta salva la possibilità di accordi alternativi osservando debite garanzie laddove tale videosorveglianza e geolocalizzazione siano necessarie per esigenze organizzative o produttive e per la sicurezza del lavoro, alle quali il nuovo articolo 4 ha aggiunto le esigenze di tutela del patrimonio aziendale.
È molto interessante esaminare il vademecum "Privacy e lavoro" pubblicato dal Garante per la Protezione dei dati personali ad aprile 2015 in cui si prevede che *"Il datore di lavoro è sia tenuto ad assicurare la disponibilità e integrità dei sistemi informativi e la raccolta dei dati, adottando idonee misure di sicurezza, che anche a specificare chiaramente al dipendente quali siano le modalità di utilizzo degli strumenti messi a disposizione e in che misura e con quali modalità vengano effettuati i controlli. Ciò sia fornendo un'idonea, chiara e aggiornata informativa, ai fini Privacy, sia prevedendo specifici accordi con le organizzazioni sindacali, affiancati da un disciplinare interno"*.
Per capire nel concreto come comportarsi è molto utile esaminare due specifici pareri del Garante sulla Privacy: i provvedimenti n. 3474069 dell'11 settembre 2014 e n. 3505371 del 9 ottobre 2014, che furono rilasciati a fronte della richiesta di verifica preliminare da parte di due società di telecomunicazione che avevano dotato i loro dipendenti con dispositivi smartphone che ne consentivano la geolocalizzazione.
Il Garante ha valutato da un lato le esigenze organizzative, produttive e di sicurezza del lavoro dichiarate da entrambe le società e dall'altro i diritti alla riservatezza e la difesa della dignità dei dipendenti e ha espressamente richiamato in entrambi i provvedimenti i principi di necessità, di pertinenza e non eccedenza e di correttezza del trattamento dei dati. In primis le stesse Aziende richiedenti avevano comunque attestato al Garante che i dati non sarebbero stati utilizzati per finalità diverse da quelle dichiarate, come a esempio per scopi disciplinari, e che le stesse già si impegnavano a stipulare specifici accordi con le OO.SS. per adottare le garanzie previste dalla Legge sulla Privacy riguardo alla raccolta e al trattamento dei dati.
Il Garante quindi, sulla base del **"principio di bilanciamento degli interessi"** ha ritenuto giustificate le ragioni dell'utilizzo dei dispositivi smartphone senza necessità di richiedere uno specifico consenso dell'interessato, ma sulla base di una dettagliata informativa sui dati e sul trattamento come da articolo 13 Legge Privacy, tenendo in debito conto che i dati sarebbero stati utilizzati sulla base delle finalità dichiarate, **con esclusione di quelle per scopi disciplinari,** e che comunque vi era già l'impegno ad addivenire ad un accordo sindacale per tutelare i dipendenti verso potenziali controlli illegittimi.
Il Garante, inoltre e per dare ulteriore trasparenza al dipendente, ha previsto che sugli smartphone sia posizionata un'icona sempre visibile per dare contezza della funzione di localizzazione, ha richiesto che i dati memorizzati localmente siano periodicamente cancellati e, infine, che le società provvedano alle periodiche notifiche al Garante sui dai relativi alla localizzazione. Resta così implicitamente confermato che il potenziale utilizzo degli strumenti informatici per valutare gli obblighi di diligenza e fedeltà del dipendente non è ammesso per dimostrare illeciti inerenti al rapporto di lavoro.
Quanto sopra a testimonianza che la gestione e trattamento di dati nell'ambito di progetti di Smart Working può essere già adeguatamente regolamentata fra le parti e che, laddove vi siano ambiguità o dubbi, il Garante per la Privacy può fornire preziose indicazio-

RESTA CONFERMATO CHE L'UTILIZZO DEGLI STRUMENTI INFORMATICI PER VALUTARE GLI OBBLIGHI DI DILIGENZA E FEDELTÀ DEL DIPENDENTE NON È AMMESSO PER DIMOSTRAREILLECITI INERENTI AL RAPPORTO DI LAVORO

ni a fronte di verifiche preliminari. I citati provvedimenti sono indubbiamente significativi anche per l'ampiezza dei destinatari coinvolti: circa 330 tecnici dislocati sul territorio per un'azienda e circa 900 tecnici di rete per l'altra. Ciascuno può, quindi, immaginare quali potrebbero essere sviluppi analoghi per altre aziende e settori.

Resta, invece, tutto da verificare l'ambito di applicazione del nuovo articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori laddove ammette controlli a distanza a tutela del patrimonio aziendale, a maggior ragione che la giurisprudenza reputa certi illeciti come insider trading o frodi informatiche o abuso dei marchi, come estranei al rapporto di lavoro e, quindi, non tutelati dallo Statuto dei Lavoratori. È verosimile che presto si porranno i problemi se e come saranno valutati determinati inadempimenti laddove la tutela del patrimonio aziendale sia riferita al Brand, all'immagine, a eventuali manifestazioni pubbliche del dipendente di disaccordo con l'azienda e/o su suoi prodotti per esempio espresse su blogs di social networks. Ormai la Community è così amplia che potranno esservi delle difficoltà a definire i limiti di possibili espressioni e comunicazioni. Indubbiamente le Aziende, gli Smart Workers, la giurisprudenza dovranno in questo campo disciplinarsi per trovare un equo bilanciamento fra gli interessi aziendali e la dignità e libertà di opinione dei dipendenti.

Bibliografia :

Gazzetta n. 221 del 23 settembre - pubblicazione dei 4 decreti legislativi in attuazione del Jobs Act (legge 10 dicembre 2014 n. 183).

Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 - Rapporti di lavoro e pari opportunità - Normativa Lavoro Jobs Act.

Statuto Lavoratori - Legge 20 Maggio 1970 n. 300.

POLITECNICO di MILANO - School of Management - Dipartimento di ingegneria gestionale - Osservatori.net - digital innovation - WEBINAR : Il nuovo articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori alla luce del Jobs Act e dei decreti attuativi - a cura del Dr. Gabriele Faggioli - 28 Settembre 2015.

IPSOA Quotidiano, 9 Luglio 2015 - Jobs Act, Controlli a distanza: cosa cambia per i datori di lavoro - di Pierluigi Rausei.

Garante per la Protezione dei dati personali - Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 - CODICE IN MATERIA DI PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI - aggiornato al 17 Aprile 2015.

Garante per la Protezione dei dati personali - Vademecum "Privacy e Lavoro" - Le regole per il corretto trattamento dei dati personali dei lavoratori da parte di soggetti pubblici e privati - Aprile 2015.

Doc. Web. N. 3474069 - Garante per la Protezione dei dati personali - Trattamento di dati personali dei dipendenti effettuato attraverso la localizzazione di dispositivi smartphone. Verifica preliminare richiesta da Ericsson Telecomunicazioni S.p.A. - 11 settembre 2014.

Doc. Web. N. 3505371 - Garante per la Protezione dei dati personali - Trattamento di dati personali dei dipendenti effettuato attraverso la localizzazione di dispositivi smartphone. Verifica preliminare richiesta da Wind Telecomunicazioni S.p.A. - 9 ottobre 2014.

di Leonello Tronti
Docente di Economia del lavoro
Scuola Nazionale dell'Amministrazione

Verso un sistema di contrattazione 2.0. Appunti per l'innovazione della contrattazione

1. Occasioni perdute. L'elenco

Per tentare di comprendere i motivi del malfunzionamento del modello contrattuale italiano e dell'attuale stallo nel sistema di relazioni industriali bisogna risalire al 1997, quando terminò il lavoro della Commissione di verifica del Protocollo del '93 presieduta da Gino Giugni. La commissione segnalava a più riprese la necessità di favorire il livello di contrattazione territoriale (regionale, provinciale, di distretto) per consentire al secondo livello contrattuale di raggiungere le piccole imprese. Parole inutili.

LA CONCERTAZIONE È UN METODO CHE RENDE PURCHÉ NON SI PRETENDA DI IMPORLA MA LA SI PERSEGUA INSIEME, COSTRUENDO UN PATTO COMUNE E CREDENDOCI SUL SERIO, GOVERNO, SINDACATI E IMPRESE
CARLO AZEGLIO CIAMPI

Qualche anno dopo, nel 2005, quando i frutti del Protocollo si potevano ormai ben distinguere, chi scrive pubblicava un saggio in cui evidenziava come la grande occasione per riorganizzare le imprese in accordo con la seconda parte del Protocollo e lo spirito innovativo del patto, offerta ai datori di lavoro con la moderazione salariale assicurata dalla scarsa diffusione del secondo livello contrattuale, fosse andata irrimediabilmente perduta. Le conseguenze si avvertivano pesantemente in termini di rallentamento della produttività, e ancor più si sarebbero sentite negli anni a venire.

L'anno dopo, nella ricorrenza del ventennale del sacrificio di Ezio Tarantelli, uscì il libro a cura di Nicola Acocella e Riccardo Leoni che segnalava il carattere manifestamente subottimale dei *"patti sociali di seconda generazione"*. Nello stesso anno venne lanciato il manifesto Acocella-Leoni-Tronti «*Per un nuovo patto sociale sulla produttività e la crescita*», che sottolineava la necessità di mettere subito mano a un accordo tripartito a due livelli, nazionale e locale, per l'ammodernamento dei luoghi di lavoro e la creazione nelle imprese di rapporti di lavoro ad alta performance, dando finalmente applicazione al valore di stimolo all'innovazione continua originariamente rappresentato dal Protocollo. Avendo raccolto numerose e autorevoli adesioni al manifesto, gli autori si prodigarono inutilmente a pro-

muoverne i contenuti presso le organizzazione sindacali e datoriali, nonché presso la stessa Presidenze del Consiglio. La risposta prevalente fu che certamente gli argomenti del manifesto erano validi, ma le imprese non intendevano in alcun modo portare in piazza il tema della loro necessità di ammodernamento, né i sindacati né il Governo erano in grado di spingerle in questa direzione.
L'anno dopo Acocella, Leoni e chi scrive condussero per il CNEL un'istruttoria su misure input-oriented di incentivazione degli accordi decentrati di reingegnerizzazione dei luoghi di lavoro volti a diffondere le pratiche canoniche dell'organizzazione "ad alta performance" (lavoro di gruppo, rotazione delle mansioni, suggerimenti dal basso, gerarchia piatta, zero scorte ecc.). La proposta fu accolta dall'Assemblea dell'11 giugno 2008 nelle "Osservazioni e proposte" del CNEL sull'impostazione del DPEF, e lì rimase.
Il periodo 2008-2011 è quello delle voces clamantes in deserto. Nonostante numerosi lavori (di Acocella, Leoni, Tronti, Pini, Ciccarone, Fadda, Saltari e molti altri ancora), il sistema delle relazioni industriali e il Governo procedettero alla revisione 'separata' del modello contrattuale (il 22 gennaio 2009) senza tenere in alcun conto le analisi sul declino della crescita e della produttività, che indicavano chiaramente come la semplice volontà dichiarata di rafforzare il secondo livello contrattuale non potesse essere in alcun modo sufficiente a rianimare lo sviluppo e fossero invece necessarie politiche industriali che mirassero esplicitamente a riorganizzare le imprese – in accordo con uno "scambio politico" tra moderazione salariale e riorganizzazione di processi e prodotti non diverso nei contenuti da quello che si stava realizzando in Germania e che di lì a poco avrebbe portato alla forte ripresa di quell'economia dopo il periodo della riunificazione.

2. Una breccia nell'«economia dell'ignoranza» (qui intesa come scelta di non tenere in alcun conto)

Solo nel 2012, con l'Italia gravemente colpita dalla crisi internazionale (più della media dei paesi dell'euro), pressato dall'Europa e dai mercati, il governo Monti finalmente riconosce esplicitamente che c'è un «problema produttività» e invita i partner sociali a farsene carico, promettendo in cambio sgravi fiscali e contributivi per la contrattazione decentrata 'di produttività'. Il 20 novembre 2012, sulla scorta delle bozze di accordo pubblicate dalla stampa, Acocella, Leoni, Pini e chi scrive lanciano l'appello «Un patto che stimoli la crescita della produttività e della competitività» per sollecitare governo e partner sociali ad approfondire l'analisi, proporre soluzioni più fondate e lungimiranti, non firmare accordi separati. Il giorno dopo, il 21 novembre, i partner sociali sottoscrivono il documento «Linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia», alla cui firma si sottraggono tanto un governo che vuol essere ispiratore, ma non contraente, quanto la Cgil che chiede inutilmente la riammissione della Fiom al tavolo delle trattative del contratto dei metalmeccanici. Il 23 gennaio 2013 il governo vara il Dpcm applicativo e stanzia 1,55 miliardi di euro (meno dello 0,1 per cento del monte retributivo annuo) per l'incentivazione della contrattazione decentrata 'di produttività' nel triennio 2013-2015.

3. Una ventata nuova o uno stormir di fronde?

A febbraio 2013, nella grave situazione di crisi in cui versano l'economia e la politica, il sistema delle relazioni industriali è rianimato da due paralleli documenti programmatici 'di carattere generale', pubblicati quasi in contemporanea, che prefigurano almeno alcuni elementi di riflessione per la tanto invocata e mai definita 'politica industriale': Il coraggioso «Piano del Lavoro 2013» della Cgil e l'ambizioso «Progetto per l'Italia: crescere si può, si deve» della Confindustria. Il 22 febbraio, poco prima del voto, Valerio Castronovo invoca dalle pagine del 24 Ore «un nuovo patto dei produttori» che il governo dovrebbe

RAGAZZI, TORNATE A PRODURRE. VI PROMETTO CHE IL MIO GOVERNO FARÀ UN GRANDE SFORZO PER CAMBIARE LA POLITICA DELL'ITALIA. VOI PERÒ DOVETE FARE UN GRANDE SFORZO PER CAMBIARE LE VOSTRE IMPRESE. SIAMO FERMI DA DIECI, DODICI ANNI E IL CUORE DEL PROBLEMA È 'LA STASI DELLA PRODUTTIVITÀ'.
ROMANO PRODI

almeno favorire. Dalle elezioni emerge un quadro politico profondamente rinnovato, che dovrebbe mostrarsi più attento alle sorti economiche del Paese. Ma non è così: la

novità si trasforma in stallo, i veti incrociati tra i tre blocchi di maggiori dimensioni impediscono la formazione di un esecutivo e la stessa azione di quello uscente ne risulta indebolita. A fronte del continuo aggravarsi della crisi, che rischia ormai di tenere in cassa integrazione 600 mila dipendenti, è la Confindustria che per bocca del suo presidente chiede ai sindacati un patto dei produttori.

Ma per passare dall'«economia dell'ignoranza» (nel senso indicato nel titolo) all'«economia della conoscenza» delle cause e dei rimedi al declino della crescita e della produttività, non basta purtroppo riconoscere finalmente l'esistenza del problema e i suoi drammatici effetti. È necessario imboccare con la necessaria modestia un cammino di apprendimento, accettando il principio che solo «un'organizzazione che apprende espande continuamente la capacità di creare il proprio futuro – un futuro che realizza i risultati che desidera» (Peter Senge, 1990).

Ma l'apprendimento, ancor più quando dovrebbe coinvolgere una vasta collettività come quella che popola l'arena delle relazioni industriali, richiede la volontà di correggere gli errori del passato e il coraggio di sperimentare soluzioni nuove, basate su analisi approfondite e non di parte, valutando serenamente i risultati delle sperimentazioni. Può dunque essere questo il tempo di proporre una nuova visione delle relazioni industriali e del loro funzionamento, una visione al passo con i mutamenti economici, istituzionali e tecnologici.

4. Spunti per un modello contrattuale 2.0

Nell'attuale quadro di regolazione dell'economia dei paesi euro, spetta all'Unione Europea fissare il target di inflazione (vp*), anche se poi i singoli paesi hanno qualche margine per muoversi al di sopra o al di sotto dell'obiettivo comune. Spetta invece al governo nazionale fissare almeno i target della crescita (vYr*=vY*-vp*), ovvero dell'aumento del pil reale, del pil nominale e dei prezzi, e il target dell'occupazione (vO*). Quindi, spetta al governo fissare anche, implicitamente o esplicitamente, il target di produttività dell'intera economia (vYr*-vO*=vπ*).

L'occupazione cresce in Italia (seppure di poco) dal 2013 (Governo Letta), ma quella crescita cui non corrisponde un analogo o superiore sviluppo del pil, comporta un'ulteriore flessione della produttività, il cui andamento è già critico dalla metà degli anni '90. Oggi dunque l'Italia ha più bisogno di occupazione o di produttività, visto che le due appaiono in contrasto alla luce della modesta performance del prodotto? Nel breve periodo questa domanda ha ragion d'essere. Su un orizzonte temporale più lungo, invece, non esiste alcun tradeoff tra produttività e occupazione; e anzi i tassi di occupazione più elevati si riscontrano sistematicamente nelle economie in cui la produttività cresce più rapidamente (Stati Uniti, Germania, Paesi Scandinavi) .

IL PROBLEMA DELLO STALLO DELLA PRODUTTIVITÀ DIPENDE DAI COMPORTAMENTI DELLE IMPRESE E IN PARTICOLARE DALLA DINAMICA INSUFFICIENTE DEGLI INVESTIMENTI E DELL'INNOVAZIONE
TOMMASO PADOA-SCHIOPPA

Nella politica, ma purtroppo anche nel sistema delle relazioni industriali, è dunque ancora necessario sgombrare il campo una volta per tutte dalla doppia illusione, sia microeconomica ("l'unica cosa che conta per l'occupazione è la moderazione salariale"), sia cortotermista ("esiste un tradeoff tra occupazione e produttività, e conviene sempre favorire l'occupazione a scapito della produttività").

La posizione cortotermista è algebricamente valida: per avere una crescita della produttività e dell'input di lavoro (occupazione), diciamo dell'1 per cento l'anno ciascuno, dobbiamo inevitabilmente avere un prodotto che cresce del 2 per cento. Ma la crescita non è esogena, e dipende invece in larga misura dalla competitività dei prodotti italiani, che a sua volta è legata alla produttività. Dunque per assicurare più occupazione e occupazione di migliore qualità e più sostenibile dobbiamo avere più alti, non più bassi livelli di produttività. I quali dipendono dall'ammodernamento delle imprese, dei loro processi, dei loro prodotti, della loro organizzazione .

Cosa resta alla contrattazione? Moltissimo. A livello macroeconomico, rimane anzitutto ai partner sociali il compito di fissare gli aumenti salariali (vs*) e, in coerenza con questi e con il target occupazionale governativo, la dinamica della massa salariale (vS*=vs*+vOD*). Inoltre, attraverso la fissazione di un obiettivo di crescita della massa salariale, i partner sociali possono individuare autonomamente anche il target di distribuzione funzionale del reddito prodotto, in termini di quota del lavoro nel reddito, in coerenza con l'obiettivo di crescita fissato dal governo (vQL*=vS*-vY*).

In più, poiché la dinamica della massa

salariale e della quota del lavoro nel reddito risentono in modo significativo, nel medio periodo, dell'andamento dell'incidenza del lavoro dipendente sull'occupazione totale (oD=OD/O), e dato che questo rapporto approssima la dimensione media d'impresa, ai partner sociali potrebbe (e forse dovrebbe) spettare anche l'opportunità di tenere sotto controllo un target di crescita del rapporto (voD), con indubbi impatti su produttività e crescita complessiva, grandezze che dimostrano di aumentare al crescere della dimensione media di impresa.
In particolare, i contratti nazionali possono tenere in conto e articolare, con riferimento ai diversi comparti di contrattazione, i target governativi (inflazione, crescita, occupazione e produttività), negoziando target di comparto delle variabili sotto il loro controllo: aumenti salariali, occupazione, produttività, massa salariale, quota del lavoro, dimensione di impresa.
Oltre a fissare i target, i contratti nazionali possono valutare, comparto per comparto, l'effettiva presenza e capacità della contrattazione decentrata e, quindi, proporre anche ai partner sociali specifici obiettivi di riferimento per la diffusione della contrattazione di secondo livello e la sua efficacia nel conseguire i target salariali e di produttività prestabiliti.
La definizione degli incrementi di produttività e salariali sul primo livello può pertanto essere fatta sulla base di una valutazione della capacità della contrattazione di secondo livello di agevolare la riorganizzazione delle imprese, dei territori, dei distretti, delle filiere ecc. ai fini del conseguimento degli obiettivi occupazionali, salariali e di produttività desiderati.
Può, dunque, spettare alla contrattazione decentrata il compito di proporre per azienda, territorio, distretto, filiera ecc. obiettivi salariali, distributivi e dimensionali in linea con i target definiti dai contratti nazionali.A prima vista potrebbe sembrare un compito immane, tale da far gravare sui soggetti economici elementari il peso del progresso economico.
Ma così non è.

5. Il ruolo della tecnologia

Qui non si sta in alcun modo suggerendo un processo di 'pianificazione dall'alto', bensì un nuovo modo di contrattare "a matrice", collaborativo e interattivo, al passo con le opportunità offerte oggi dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione. Queste consentono di costruire a costi ridotti flussi informativi tanto verticali (sia top-down che bottom-up), quanto orizzontali (tra imprese, territori, distretti, associazioni ecc.), flussi che possono (e dovrebbero) orientare gli attori nella fissazione, in modo collaborativo e interattivo, dei rispettivi target, dando vita a una nuova forma di autocoordinamento multipolare. Gli attori del sistema delle relazioni industriali sono interdipendenti, e le nuove tecnologie possono essere utilizzate per rendere esplicita l'interdipendenza e favorirne l'esito. Il governo può (e dovrebbe) tener conto dei risultati storici e prevedibili, tanto della contrattazione nazionale quanto di quella decentrata. Ogni contratto nazionale può (e dovrebbe) tener conto tanto dei target del governo, quanto dei risultati storici e prevedibili del resto della contrattazione nazionale e di quella decentrata. Ogni contratto decentrato può tener conto degli indirizzi del governo e del contratto nazionale, ma anche dei risultati storici e degli esiti prevedibili dei contratti decentrati più prossimi. La tecnologia, la buona fede e il desiderio di cambiamento (alimentato dai gravissimi effetti della crisi) possono (e dovrebbero) convergere per dare vita a una nuova stagione di corresponsabilizzazione e reciproco apprendimento. Sta agli attori del sistema delle relazioni industriali (governo, partner sociali, imprese e lavoratori) la responsabilità di creare strumenti informativi aperti e incrementali, che indirizzino i diversi livelli di contrattazione, consentano di verificare il conseguimento dei target e aiutino gli attori stessi ad apprendere, ovvero a valutare i motivi oggettivi del mancato raggiungimento dei target, a risolvere i problemi individuati e, in definitiva, a «creare il proprio futuro realizzando i risultati che desiderano».

Articolo pubblicato su "ISRIL ON LINE".

di Anna Paola Maccio
Relazioni Internazionali e Istituzionali SNFIA

Una Finanza Responsabile per un Mondo Sostenibile

UNI Global Union firma il 2° accordo quadro mondiale, dopo Société Générale è la volta di ABN AMRO

IL MESSAGGIO FORTE, LANCIATO AL MERCATO DEI SERVIZI FINANZIARI NELLA SUA GLOBALITÀ, POGGIA SULL'ASSIOMA CHE UN SISTEMA CARATTERIZZATO DA GRANDI CAMBIAMENTI NON PUÒ PRESCINDERE DA FAR PROPRIE LE GOOD PRACTICE PRESENTI NELL'AMBITO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI. LA TUTELA E LA GARANZIA DEI DIRITTI UMANI E SINDACALI, IL DIALOGO TRA LE PARTI SOCIALI E LA POSSIBILITÀ DI POTER SVOLGERE UN LAVORO DIGNITOSO SONO ELEMENTI INTEGRALMENTE CONNESSI A UNA STRATEGIA AZIENDALE CHE AMBISCE ALLA SOSTENIBILITÀ.

Sulla scia dell'accordo quadro mondiale firmato nel mese di giugno tra UNI Global Union e Société Générale (vds NotizieSNFIA n. 75), s'inserisce la nuova intesa globale siglata da UNI Global Union, FNV Finance[1] e la multinazionale bancaria ABN AMRO. L'accordo stipulato il 1° settembre 2015 presso la sede di Amsterdam della banca multinazionale conferma l'impegno delle Parti firmatarie a seguire politiche responsabili e sostenibili, proseguendo il cammino volto a rafforzare il dialogo sociale tra le organizzazioni sindacali e le aziende. Con questa intesa, l'istituto di credito conferma la propria adesione ai Principi Fondamentali e ai Diritti del Lavoro stabiliti dall'ILO (*International Labour Organization*), inclusa la libertà di appartenere a un sindacato.
Un tema importante dell'accordo è certamente la Sostenibilità intesa ad ampio spettro, sia verso i lavoratori, sia nei riguardi dei propri clienti che della società nel suo complesso. Un comitato di sorveglianza composto dalle rappresentanze sindacali e aziendali verificherà con periodicità annuale che l'operato di entrambe le Parti sia conforme ai contenuti dell'accordo.
Il messaggio forte, lanciato al mercato dei servizi finanziari nella sua globalità, poggia sull'assioma che un sistema caratterizzato da grandi cambiamenti non può prescindere da far proprie le *good practice* presenti nell'ambito delle relazioni industriali. La tutela e la garanzia dei diritti umani e sindacali, il dialogo tra le Parti Sociali e la possibilità di poter svolgere un lavoro dignitoso sono elementi integralmente connessi a una strategia aziendale che ambisce alla sostenibilità.
ABN AMRO nel riaffermare l'impegno a rispettare la Dichiarazione dell'ILO sui principi e diritti fondamentali del lavoro[2], le linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali e il Global Compact delle Nazioni Unite, garantisce, nell'accordo stipulato, alcuni standard di lavoro.

Occupazione liberamente scelta

Non si farà ricorso al lavoro forzato, né a vincoli o a prigione involontaria (Convenzioni 29 e 105 dell'ILO). Non sarà richiesto ai lavoratori di presentare "depositi" o documenti di identità presso il proprio datore di lavoro, incluse le aziende fornitrici di lavoro o servizi a cui ABN AMRO si rivolge.

Assenza di discriminazione o di intimidazione nell'occupazione

Sarà garantita l'uguaglianza delle opportunità e di trattamento senza distinzione di razza, colore, sesso, religione, opinioni politiche, nazionalità, orientamenti sessuali, origini sociali o altre caratteristiche distintive (Convenzione 111 dell'ILO). ABN AMRO promuoverà, attraverso mezzi appropriati, la determinazione dei tassi di remunerazione e assicurerà l'applicazione a tutti i Lavoratori dei principi di ugua-

glianza retributiva tra Uomini e Donne a parità di lavoro svolto (Convenzione 100 dell'ILO). Sono strettamente proibiti gli abusi fisici e psicologici, minacce e intimidazioni da parte del datore di lavoro.

Rifiuto del lavoro minorile

Non si farà ricorso al lavoro minorile. Saranno rispettate le regole stabilite dalla Convenzione 138 dell'ILO riguardanti l'età minima richiesta per il lavoro, così come le regolamentazioni nazionali, qualora stabiliscano standard di età più elevati. Saranno rispettate le regole stabilite dalla Convenzione 182 dell'ILO sulle forme peggiori di lavoro minorile. Le Aziende forniranno assistenza economica per garantire opportunità formative ai lavoratori minori sostituiti. Un minore, qualora dipendente di ABN AMRO, dovrà essere sostituito quando possibile con un altro membro della sua famiglia allo scopo di salvaguardare il reddito familiare.

Rispetto del diritto di libera associazione, assemblea e contrattazione collettiva

Saranno riconosciuti i diritti di tutti i lavoratori di formare e unirsi in organizzazioni sindacali, di riunirsi in assemblea e di essere tutelati da una contrattazione collettiva (Convezioni 87 e 98 dell'ILO).
Le rappresentanze dei lavoratori non saranno oggetto di discriminazione e avranno libero accesso ai luoghi di lavoro per poter svolgere le funzioni di rappresentanza (Convenzioni 135 e Raccomandazione 143 dell'ILO). Le rappresentanze dei lavoratori potranno anche evidenziare i benefici derivanti dall'appartenenza a un'unione sindacale e potranno liberamente distribuire materiale sindacale volto al proselitismo.
ABN AMRO continuerà ad avere un approccio positivo verso le organizzazioni sindacali e l'attività organizzativa da loro svolta. A fronte di conflitti di lavoro ABN AMRO non assumerà nuovi lavoratori in sostituzione dei soggetti coinvolti nella disputa. Le Parti osserveranno i principi democratici di base affinché i lavoratori possano decidere liberamente se aderire o meno a un sindacato senza temere alcuna forma di opposizione.

DA SINISTRA: PHILIP JENNINGS – SEGRETARIO GENERALE DI UNI GLOBAL UNION, CAROLINE PRINCEN – MEMBRO DEL CDA DI ABN AMRO, GERRIT ZALM – PRESIDENTE DEL CDA DI ABN AMRO, CARLA KIBURG – DIRETTORE FNV FINANCE E TON HEERTS PRESIDENTE FNV.

ABN AMRO terrà conto del livello delle relazioni di lavoro nei singoli paesi al fine di assicurare la libertà di associazione e di contrattazione collettiva. Nei paesi privi di un livello sufficiente di protezione legale, farà in modo di garantire la sicurezza e la riservatezza alle organizzazioni sindacali e ai loro responsabili.
Le parti sostengono la creazione e il funzionamento di organizzazioni sindacali libere locali e/o nazionali. Qualora non ci fossero sindacati in loco, le parti negozieranno accordi volti a supportarne la creazione.

Riconoscimento di salari dignitosi

I salari e i benefit, per una settimana lavorativa standard, risponderanno almeno ai livelli salariali sufficienti ai lavoratori per far fronte ai propri bisogni e a quelli delle loro famiglie. ABN AMRO s'impegna, nel rispetto dei pertinenti accordi collettivi aziendali, della legislazione nazionale, della vigilanza e della regolamentazione a tutela dei consumatori, a garantire un reddito mensile fisso che permetta al singolo lavoratore una vita dignitosa e di applicare strumenti incentivanti che ricompensino il servizio al cliente e la consulenza qualificata.

Regole ragionevoli e legittime concernenti le ore di lavoro

ABN AMRO assicura l'osservanza del rispetto delle leggi nazionali in essere nei vari paesi e degli accordi internazionali in tema di orario di lavoro e ferie retribuite. L'orario di lavoro, incluso lo straordinario, deve essere regolamentato affinché non alteri la salute del lavoratore e gli aspetti della vita produttiva nei luoghi di lavoro sindacalizzati. La durata e i termini dello straordinario devono essere disciplinati dalla contrattazione collettiva.
Il ricorso eccessivo allo straordinario non può essere giustificato e pertanto devono essere eliminati gli eccessi. Lo straordinario non dovrà essere considerato un'alternativa a livelli salariali inadeguati.

Condizioni di lavoro dignitose

Tenendo presente il settore di riferimento e i relativi rischi connessi, sarà garantito un ambiente sicuro e igienico e saranno promosse le *best*

practice occupazionali in tema di salute e sicurezza.

Work life balance

Gli accordi di lavoro e le politiche aziendali dovranno essere coerenti con il *work life balance* e permettere quindi ai lavoratori di coniugare il lavoro con gli altri aspetti della loro vita. Le Parti ritengono che un approccio rispettoso dell'equilibrio tra vita e lavoro sia propedeutico allo sviluppo di una forza lavoro più motivata e produttiva.

ABN AMRO TERRÀ CONTO DEL LIVELLO DELLE RELAZIONI DI LAVORO NEI SINGOLI PAESI AL FINE DI ASSICURARE LA LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA. NEI PAESI PRIVI DI UN LIVELLO SUFFICIENTE DI PROTEZIONE LEGALE, FARÀ IN MODO DI GARANTIRE LA SICUREZZA E LA RISERVATEZZA ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI E AI LORO RESPONSABILI

Libertà di espressione

ABN AMRO considera la libertà di espressione un diritto umano fondamentale e rispetterà qualsiasi diritto costituzionale concernente la libertà di espressione.

Ambiente di lavoro

A tutti i livelli, ABN AMRO assicura un ambiente di lavoro rispettoso. Tutto il *management* è tenuto a garantire attivamente una buona atmosfera lavorativa.

Formazione e Istruzione

Le Parti concordano che la formazione è un importante investimento sia per i lavoratori che per ABN AMRO. ABN AMRO s'impegna a perseguire una cultura di apprendimento continuo per permettere al personale di sviluppare le proprie capacità e, qualora possibile, soddisfarne le aspirazioni professionali, unitamente al soddisfacimento delle esigenze aziendali. Tutti i lavoratori, nel corso della loro carriera presso ABN AMRO, hanno l'opportunità di fruire dell'istruzione e della formazione per migliorare e aggiornare le proprie competenze professionali.

Diritto all'informazione e alla consultazione

ABN AMRO informa e consulta, al livello appropriato, i dipendenti e le organizzazione sindacali in maniera significativa e tempestiva prima di prendere decisioni sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro, in particolar modo per ciò che concerne: riorganizzazioni, esuberi, *outsourcing* e delocalizzazioni.

Riorganizzazioni

Considerando la responsabilità verso il proprio personale e le economie locali, ABN AMRO si sforza di anticipare il cambiamento e le riorganizzazioni al fine di minimizzare, per quanto possibile, qualsiasi conseguenza negativa sull'occupazione, per evitare o limitare i licenziamenti e mitigare il danno finanziario ai lavoratori. ABN AMRO considera l'occupazione e gli impatti sociali che ne derivano, questioni strategiche provvedendo, ove necessario, a iter formativi per facilitare i cambiamenti necessari. ABN AMRO s'impegna proattivamente nel dialogare con le locali organizzazioni sindacali e le elette rappresentanze del personale sulle tematiche economiche, sulle conseguenze delle decisioni organizzative e sui necessari sostegni individuali e collettivi.

Sviluppo sostenibile

ABN AMRO è consapevole dei riflessi che il proprio business ha sugli individui, industria e società. ABN AMRO desidera essere considerato un *player* attento ai temi connessi alla sostenibilità e alla trasparenza. Al fine di raggiungere questo obiettivo, ABN AMRO persegue la propria strategia di sostenibilità, che si estrinseca in 4 elementi chiave:
- ABN AMRO pone al centro gli interessi dei propri clienti e instaura relazioni sostenibili;
- ABN AMRO persegue operazioni di business sostenibile;
- ABN AMRO usa la propria perizia finanziaria a beneficio della società;
- ABN AMRO finanzia e investe per i suoi clienti in maniera sostenibile.

L'Accordo certamente vive di luci e ombre. Le Parti firmatarie hanno ritenuto necessario esplicitare l'osservanza di norme internazionali quali l'impegno per un'azienda del settore terziario di non ricorrere all'impiego di lavoro forzato, allo sfruttamento della manodopera minorile, ad attività intimidatorie e discriminatorie nei confronti dei Lavoratori.
Ma un Gruppo multinazionale bancario nel 3° millennio deve ancora essere "richiamato" a operare in tal senso? Nell'era dello *smart working* e del telelavoro già concretizzatosi in molte realtà, anche nel nostro Paese, è ancora necessario che il Sindacato richieda una condotta etica da parte delle Aziende? I temi sopra enunciati non dovrebbero essere già stati superati da tempo e appartenere alla

"preistoria" delle relazioni industriali? Evidentemente no in quanto nel mondo ci sono Nazioni, non così lontane dalla nostra, in cui anche i diritti di base, fondamentali in un regime democratico, vengono tuttora negati.

La garanzia di poter contare su pari opportunità professionali e retributive tra Uomini e Donne, sulla libertà di espressione e di appartenenza a un'organizzazione sindacale, in qualità di iscritto o di rappresentanza attiva, non è in molte realtà un diritto acquisito, ma ancora un elemento di negoziazione. Soltanto quando sarà possibile discutere di *work life balance*, di politiche di sviluppo basate su un impegno comune sindacale e aziendale, pur nel rispetto dei ruoli, potrà dirsi realizzata una reale politica di sviluppo industriale orientata alla sostenibilità sociale.

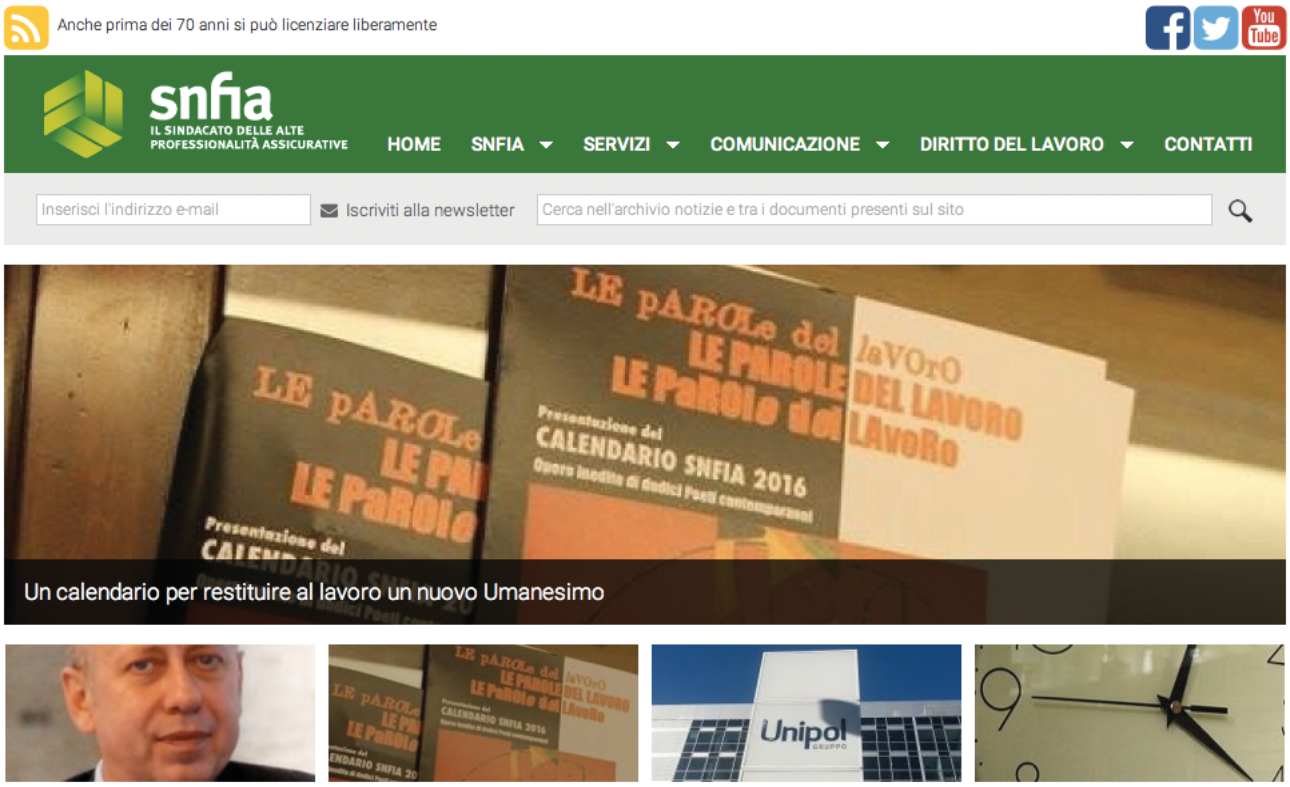
Il contenuto degli accordi finora sottoscritti in Société Générale e ABN AMRO vuole quindi essere di monito alle Autorità Governative, al Consiglio di Stabilità Finanziaria e quindi di sprone ai vari *player* di Mercato, perché si restituisca all'"Uomo", come soggetto e non come oggetto, un ruolo guida nella costruzione di realtà produttive che ne sappiano cogliere l'aspetto della convenienza sul piano economico e sociale.

N.B.: *Il documento integrale dell'Accordo Quadro Internazionale è presente sul sito internet SNFIA (www.snfia.org), Sezione Internazionale nella versione originale inglese con relativa traduzione italiana.*

Note

1) *FNV - Federatie Nederlandse Vakbeweging (la maggiore confederazione sindacale olandese)*
2) *Convenzione N. 87 riguardante la Libertà di Associazione e la Tutela del diritto ad Organizzarsi, 1948*
   Convenzione N. 98 sul Diritto di Organizzarsi e sulla Contrattazione Collettiva, 1949
   Convenzione N. 29 sul Lavoro Forzato, 1930
   Convenzione N. 105 sull'Abolizione del Lavoro Forzato, 1949
   Convenzione N. 138 sulla soglia minima di Età lavorativa, 1973
   Convenzione N. 182 sulle Forme Peggiori di Lavoro Minorile, 1999
   Convenzione N. 100 sulla Parità di Remunerazione, 1951
   Convenzione N. 111 sulla Discriminazione (Occupazione e Impiego), 1958

WWW.SNFIA.ORG UN SITO SEMPRE AGGIORNATO E DI SERVIZIO!



di Francesco Alvaro
Studio Legale F. Alvaro - L. Picardi Foro di Firenze

Il blocco della perequazione automatica delle pensioni nella giurisprudenza della Corte Costituzionale

LA PESANTEZZA DEGLI ATTACCHI PERSONALI RIVOLTI AL PRESIDENTE INPS È PROPORZIONALE ALL'ENTITÀ DEI TAGLI CHE NOI PRODUCIAMO SUI LORO VITALIZI... (L'INTERVENTO SUI VITALIZI DEI PARLAMENTARI) È UN ASPETTO DI EQUITÀ IMPORTANTE. NON SI VEDE PERCHÉ I VITALIZI NON DEBBANO ESSERE TRATTATI COME LE PENSIONI DI TUTTI GLI ALTRI LAVORATORI

TITO BOERI

L'art. 24, comma 25, D.L. n. 201/2011 (Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici), convertito, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1 della L. 214/2011, ha limitato, per il biennio 2012/2013 la perequazione del trattamento pensionistico solamente in favore delle prestazioni d'importo complessivo fino a tre volte il trattamento minimo INPS (e, cioè, fino all'importo di € 1.216,00, netti). Simile disposizione, come noto, è stata sottoposta al vaglio dinanzi alla Corte Costituzionale, la quale con la sentenza n. 70 del 30 aprile 2015, pubblicata sulla G.U. del 6.5.2015, n. 18, ne ha sancito l'incostituzionalità.

A seguito della declaratoria di incostituzionalità, l'articolo 1, comma 1, del decreto legge n. 65 del 2015, conv. in L. n. 109/2015, è intervenuto sul sistema ritenuto illegittimo, prevedendo una parziale maturazione della perequazione, nei seguenti termini:

a) nella misura del 100% per i trattamenti pensionistici di importo complessivo fino a tre volte il trattamento minimo INPS;

b) nella misura del 40% per i trattamenti pensionistici complessivamente superiori a tre volte il trattamento minimo INPS e pari o inferiori a quattro volte il trattamento minimo INPS;

c) nella misura del 20% per i trattamenti pensionistici complessivamente superiori a quattro volte il trattamento minimo INPS e pari o inferiori a cinque volte il trattamento minimo INPS;

d) nella misura del 10% per i trattamenti pensionistici complessivamente superiori a cinque volte il trattamento minimo INPS e pari o inferiori a sei volte il trattamento minimo INPS.

In pratica, quindi, la perequazione non è riconosciuta solamente ai trattamenti pensionistici complessivamente superiori a sei volte il trattamento minimo INPS. La disposizione, inoltre, con l'introduzione del comma 25 bis, ha previsto le modalità di incidenza della predetta perequazione per il biennio 2014 e 2015.

Durante la pendenza del giudizio di costituzionalità, è stata emanata la legge di stabilità per l'anno 2014 (legge 27 dicembre 2013, n. 147, recante «Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato - legge di stabilità»), la quale, all'art. 1, comma 483, lettera e), ha previsto, per il triennio 2014-2016, una rimodulazione nell'applicazione della percentuale di perequazione automatica sul complesso dei trattamenti pensionistici. Nel triennio in oggetto, la perequazione si applica nella misura:

- del 100% per i trattamenti pensionistici di importo fino a tre volte il trattamento minimo;
- del 95% per i trattamenti di importo superiore a tre volte il trattamento minimo e pari o inferiori a quattro volte il trattamento minimo;
- del 75% per i trattamenti oltre quattro volte e pari o inferiori a cinque volte il

trattamento minimo;
- del 50% per i trattamenti oltre cinque volte e pari o inferiori a sei volte il trattamento minimo INPS.
Da simile impostazione si deduce che, quanto meno per il prossimo futuro, l'integrale perequazione del trattamento di pensione è da escludersi, essendo la stessa riconosciuta in percentuali con andamento inverso all'entità del trattamento percepito, fino alla soglia non eccedente sei volte il trattamento minimo INPS.

L'evoluzione della disciplina sulla perequazione del trattamento pensionistico.

La sentenza n. 70/2015 ha il pregio di riproporre l'excursus storico della disciplina in questione. La perequazione automatica, quale strumento di adeguamento delle pensioni al mutato potere di acquisto della moneta, fu disciplinata dalla legge 21 luglio 1965, n. 903 (Avviamento alla riforma e miglioramento dei trattamenti di pensione della previdenza sociale), all'art. 10, con la finalità di fronteggiare la perdita del potere di acquisto che le prestazioni previdenziali subiscono nel corso del tempo.
Per perseguire un tale obiettivo, in fasi sempre mutevoli dell'economia, la disciplina in questione ha subito numerose modificazioni. Con l'art. 19 della legge 30 aprile 1969, n. 153 (Revisione degli ordinamenti pensionistici e norme in materia di sicurezza sociale), nel prevedere in via generalizzata l'adeguamento dell'importo delle pensioni, si scelse di agganciare in misura percentuale gli aumenti delle pensioni all'indice del costo della vita calcolato dall'ISTAT, ai fini della scala mobile delle retribuzioni dei lavoratori dell'industria.
Con l'art. 11, comma 1, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503, recante "Norme per il riordinamento del sistema previdenziale dei lavoratori privati e pubblici, a norma dell'art. 3 della legge 23 ottobre 1992, n. 421", oltre alla cadenza annuale e non più semestrale degli aumenti a titolo di perequazione automatica, si stabilì che gli stessi fossero calcolati sul valore medio dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. Tale modifica mirava a compensare l'eliminazione dell'aggancio alle dinamiche salariali, al fine di garantire un collegamento con l'evoluzione del livello medio del tenore di vita nazionale. L'art. 11, comma 2, previde, inoltre, che ulteriori aumenti potessero essere stabiliti con legge finanziaria, in relazione all'andamento dell'economia.

Successivamente, sul meccanismo di rivalutazione automatica dei trattamenti pensionistici (c.d. perequazione), è intervenuto l'art. 34, comma 1, della legge 23 dicembre 1998, n. 448 con lo scopo di tutelare i trattamenti pensionistici dall'erosione del potere di acquisto della moneta, che tende a colpire le prestazioni previdenziali anche in assenza d'inflazione. Con effetto dal 1° gennaio 1999, il meccanismo di rivalutazione delle pensioni si applica a ogni singolo beneficiario in funzione dell'importo complessivo dei trattamenti corrisposti a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.
L'aumento della rivalutazione automatica opera, ai sensi del comma 1 dell'art. 34 citato, in misura proporzionale all'ammontare del trattamento da rivalutare rispetto all'ammontare complessivo.
Tuttavia già con l'art 69, comma 1, della legge 23 dicembre 2000, n. 388 è stato previsto che il sistema di perequazione automatica dovesse trovare applicazione soltanto per i trattamenti pensionistici di importo fino a tre volte il minimo INPS. Per i trattamenti più elevati, esso spetta nella misura:
- del 90% per le fasce di importo da tre a cinque volte il trattamento minimo INPS;
- del 75% per i trattamenti eccedenti il quintuplo del predetto importo minimo.
Quest'impostazione è stata seguita in successivi interventi legislativi, nell'ambito dei quali, talvolta, si è provveduto a migliorare le percentuali di perequazione. Ciò è accaduto con l'art. 5, comma 6, del decreto-legge 2 luglio 2007, n. 81 (Disposizioni urgenti in materia finanziaria), convertito, con modificazioni, dall'art.1, comma 1, della legge 3 agosto 2007, n. 127, che prevede, in deroga allo schema precedente, per il triennio 2008-2010, una perequazione al 100% per le fasce d'importo tra tre e cinque volte il trattamento minimo INPS.
La disciplina, pertanto, risulta "mobile", in relazione alle variabili esigenze connesse con la legislazione in materia di finanza pubblica (rispetto ai cui vincoli si era già pronunciata C.Cost. n. 226 e n. 477 del 1993), diretta, tra l'altro, al raggiungimento del pareggio di bilancio, principio, questo, che oggi è stato assunto a rango e ordine costituzionale. Simile mobilità, in ogni caso, non deve mai incidere sull'adeguatezza del trattamento pensionistico, il quale deve risultare sufficiente e proporzionato al reddito percepito in costanza di attività lavorativa, nel rispetto dell'art. 36 Cost., da cui *"consegue l'esigenza di una costante adeguazione del trattamento di quiescenza*

alle retribuzioni del servizio attivo" (C.Cost. n. 226/1993; n. 173/1986 e n. 501/1988; C.Cost. n. 26/1980).
Questa garanzia di adeguatezza della pensione, però, non può tradursi in un rigido meccanismo di perequazione, sussistendo una sfera di discrezionalità riservata al legislatore per l'attuazione graduale dei detti precetti, la corretta esecuzione dei quali *"non comporta... la necessaria e integrale coincidenza tra la pensione e l'ultima retribuzione, né un costante adeguamento al mutevole potere di acquisto della moneta, specie per effetto della svalutazione monetaria* (così, C. Cost. n. 202/2006, n. 531/2002 e n. 173/1986) *e della variazione del costo della vita"* (C.Cost. n. 20/1991).
Di qui si desume e si arguisce che per la Corte Costituzionale la perequazione del trattamento pensionistico è necessaria, se non obbligatoria, ma che i limiti e le modalità del sistema di adeguamento rientrano nella pertinenza decisionale del legislatore, ferma restando la necessaria *"commisurazione del trattamento di quiescenza al reddito percepito in costanza di rapporto di lavoro"* (C. Cost. n. 119/1992). Ciò che certamente non può e non deve accadere è che il processo di perequazione risulti definitivamente vanificato, anche per motivi dettati dagli andamenti della finanza pubblica (C. Cost. n. 99/1995).

I motivi fondanti le eccezioni di costituzionalità proposte avverso la limitazione all'integrale perequazione del trattamento pensionistico.

Come si è già evidenziato, il dato da cui trarre le fila è che la perequazione integrale sul trattamento pensionistico non è più garantita, essendo, di volta in volta, limitata a seconda delle esigenze imposte dall'andamento della spesa pubblica. Occorre chiedersi se una simile prospettiva sia compatibile con l'assetto costituzionale, nella consapevolezza che oggi il sistema perequativo, seppur in termini percentualmente ridotti e a differenza di quanto previsto per il biennio 2012/2013 (dalle norme dichiarate incostituzionali), è garantito a eccezione dei trattamenti pensionistici eccedenti di sei volte quello minimo (esclusione, questa, già contemplata nella L. n. 247/2007 e avallata dalla C.Cost. con la sentenza n. 316/2010).
La verifica deve tenere conto sia della posizione assunta dalla Corte Costituzionale in relazione sia agli interventi di politica economica incidenti sui trattamenti previdenziali e retributivi sia alla sostanziale strutturalità dell'incidenza, di simili interventi, sul diritto all'integrale adeguamento dei trattamenti. Gli interventi idonei a ripercuotersi sui predetti trattamenti, infatti, rischiano di porsi in contrasto con i seguenti principi costituzionali:
- con l'art. 38, secondo comma, Cost., poiché l'assenza di rivalutazione impedirebbe la conservazione nel tempo del valore della pensione, menomandone l'adeguatezza;
- con l'art. 36, primo comma, Cost., in quanto il blocco della perequazione lederebbe il principio di proporzionalità tra la pensione, che costituisce il prolungamento della retribuzione in costanza di lavoro, e il trattamento retributivo percepito durante l'attività lavorativa;
- con l'art. 53 Cost., nell'ambito del principio di universalità dell'imposizione e di quello di non discriminazione ai fini dell'imposizione e di parità di prelievo, poiché, indipendentemente dal nomen iuris utilizzato, la misura adottata si configurerebbe quale prestazione patrimoniale di natura sostanzialmente tributaria, non connessa all'esistenza di un rapporto sinallagmatico tra le parti e collegata esclusivamente alla pubblica spesa in relazione a un presupposto economicamente rilevante;
- con l'art. 3 Cost., in tema eguaglianza (già sancito con la sentenza della C.Cost. n. 223 del 2012), secondo cui lo Stato, seppure può sopperire a difficoltà di ordine economico e finanziario anche con il ricorso a strumenti eccezionali, deve, comunque, garantire i servizi nel rispetto dei diritti fondamentali.
Simili motivi, ovviamente, assumono una diversa valenza a seconda che i provvedimenti legislativi oggetto dell'impugnazione prevedano:
- il blocco assoluto della perequazione, garantito solo alle fasce più deboli (come accaduto con l'art. 24, comma 25, D.L. n. 201/2011);
- il blocco della perequazione per i trattamenti eccedenti una determinata soglia (come accaduto con la L. n. 247/2007, anch'essa oggetto di giudizio costituzionale);
- la riduzione percentuale progressiva del trattamento, come previsto dalla normativa emanata in esecuzione della pronuncia della Corte

...LA SOSPENSIONE A TEMPO INDETERMINATO DEL MECCANISMO PEREQUATIVO... ESPORREBBE IL SISTEMA A EVIDENTI TENSIONI CON GLI INVALICABILI PRINCIPI DI RAGIONEVOLEZZA E PROPORZIONALITÀ PERCHÉ LE PENSIONI... POTREBBERO NON ESSERE SUFFICIENTEMENTE DIFESE IN RELAZIONE AI MUTAMENTI DEL POTERE D'ACQUISTO DELLA MONETA

Costituzionale e come già disposto in merito al triennio 2014-2016 (L. n. 147/2013).
Le evidenziate, potenziali, ragioni di incostituzionalità, inoltre, sono quelle che, comunemente, riguardano anche le disposizioni, di recente conio legislativo dirette a incidere sulla rivalutazione dei trattamenti economici nel pubblico impiego e sul sostanziale blocco dei rinnovi contrattuali, previa paralizzazione della contrattazione. Ciò è accaduto, a partire dal 2010, giusta la previsione di cui all'art. 9, commi 1 e 17, primo periodo, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, conv. con modificazioni dall'art. 1, comma 1, della legge 30 luglio 2010, n. 122, e dell'art. 16, comma 1, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, i cui effetti sono stati cristallizzati dall'art. 1, commi 254 e 255, della legge n. 190 del 2014, che estende fino al 2015 il "blocco stipendiale" e definisce, sino al 2018, l'indennità di vacanza contrattuale sulla base di quella prevista per il 2013 (in ottemperanza alla previsione di cui al d.P.R. n. 122 del 2013 ed alla L. n. 147 del 2013).
Anche in merito a simili disposizioni si è espressa la Corte Costituzionale, con la sentenza n. 178 del 23 luglio 2015, i cui principi non possono non essere tenuti in conto nella presente trattazione, soprattutto laddove hanno ritenuto che il blocco stipendiale quinquennale non violasse l'art. 36 Cost., risultando "solamente" lesivo delle prerogative sindacali alla contrattazione e, quindi, contrario all'art. 39 Cost.

LA DISCREZIONALITÀ DEL LEGISLATORE SI DEVE REALIZZARE CON GRADUALITÀ NELLE SCELTE DI POLITICA SOCIALE ED ECONOMICA ANCHE IN PRESENZA DI PRESSANTI ESIGENZE DI BILANCIO

Il principio della ragionevolezza come limite entro cui operare gli interventi incidenti sui trattamenti pensionistici dovuti a ragioni di finanza pubblica.

Tutti i provvedimenti diretti alla riduzione o alla sospensione dei trattamenti economici spettanti ai lavoratori pubblici dipendenti o ai soggetti titolari di trattamento di pensione sono giustificati da ragioni di finanza pubblica e di contenimento della spesa, le quali, oggi, confluiscono anche nel principio del pareggio di bilancio, elevato a rango costituzionale e contenuto nell'art. 81 Cost.
L'esistenza dei predetti interventi, e dei presupposti sui quali i medesimi sono fondati, è nota da tempo e ha già visto cimentarsi la Corte Costituzionale che, nel lontano 1990 con l'ord. n. 401, ebbe modo di sottolineare la discrezionalità del legislatore negli interventi per il miglioramento e la perequazione dei trattamenti pensionistici, *"i quali si realizzano con la gradualità imposta da scelte di politica sociale ed economica, in considerazione anche delle esigenze di bilancio e delle finalità di risanamento e ripianamento delle gestioni previdenziali"*. A simile principio, però, pare essersi data un'applicazione distorta, dal momento che oramai è sempre più frequente che un provvedimento legislativo, all'apparenza transitorio e giustificato da ragioni di finanza pubblica, dichiarato di natura eccezionale o straordinaria, finisca per divenire strutturale, in quanto reiterato nel corso del tempo con i successivi interventi normativi.
Il rischio di una simile reiterazione è stato evidenziato dalla sentenza n. 316/2010, con la quale la Corte Costituzionale ha avallato il blocco perequativo riferito alle pensioni di maggiore entità (superiori di otto volte al minimale INPS), introdotto dalla L. 24 dicembre 2007, n. 247. In particolare, la Corte ha affermato: *"Dev'essere, tuttavia, segnalato che la sospensione a tempo indeterminato del meccanismo perequativo, ovvero la frequente reiterazione di misure intese a paralizzarlo, esporrebbero il sistema a evidenti tensioni con gli invalicabili principi di ragionevolezza e proporzionalità perché le pensioni, sia pure di maggiore consistenza, potrebbero non essere sufficientemente difese in relazione ai mutamenti del potere d'acquisto della moneta"*.
Il problema è comprendere se la sospensione dell'adeguamento, seppure non dichiarata, viene a verificarsi pure nell'ipotesi in cui la perequazione è oggetto di una costante, persistente e (in pratica) definitiva limitazione percentuale. Il limite entro cui effettuare una simile valutazione è quello della ragionevolezza, il quale se, da un lato, presenta ambiti, confini, limiti incerti e scivolosi, dall'altro, risulta da sempre menzionato nei giudizi espressi dalla Corte Costituzionale, che già del 1986 (Sent. n. 173), ebbe modo di affermare che il legislatore, *"entro i confini della ragionevolezza"*, ha il potere di fissare discrezionalmente le misure e l'ammontare dei trattamenti pensionistici, anche in maniera differenziata, per le diverse categorie, rapportandoli al concreto momento storico ed economico. Ragionevolezza, nelle sentenze della Corte Costituzionale diviene sinonimo di razionale considerazione *"delle esi-*

genze di vita dei lavoratori e delle effettive disponibilità finanziarie" dal cui equilibrio può determinarsi *"l'ammontare delle prestazioni o le modifiche della loro misura"* (C.Cost. n. 374/1988, n. 531/1988, n. 390/1995, n. 372/1998 e n. 256/2001).

Affinché un intervento incidente in senso peggiorativo sui diritti dei lavoratori o dei pensionati sia ragionevole è necessario che sia dettato da una ragione di rango costituzionale, di ambito temporalmente definito, rispettosa del principio di equità ed uguaglianza. Simili principi risultano violati tutte le volte in cui un intervento legislativo si ponga come discrezionale, sprovvisto di una inderogabile esigenza, incidente in misura notevole e in maniera definitiva sul trattamento pensionistico spettante (C.Cost. n. 822/1988).

In tal modo, infatti, verrebbero irrimediabilmente vanificate le aspettative legittimamente nutrite dal lavoratore per il tempo successivo alla cessazione della propria attività lavorativa, con contestuale violazione dei principi di garanzia della sicurezza sociale, (art. 38 Cost.), oltre che le innegabili ragioni di giustizia sociale ed equità, per cui non possono effettuarsi riforme o conseguire risultati a danno di categorie di lavoratori in genere e in ispecie di quelli che sono prossimi alla pensione o sono già in pensione (in questo senso, ancora, C. Cost. n. 822/1988). Da ciò deriva che diviene sempre possibile un intervento legislativo che, per un'inderogabile esigenza di contenimento della spesa pubblica, riduca *"in maniera definitiva un trattamento pensionistico in precedenza spettante"*.

Un tale intervento, però, non deve mai provocare e generare una compressione delle esigenze di vita cui era precedentemente commisurata la prestazione previdenziale (C. Cost. n. 240/1994, n. 288/1994, n. 361/1996, n. 417/1996), dovendosi sempre e comunque garantire le esigenze minime di protezione della persona (C.Cost. n. 342/2002, n. 180/2001, n. 457/1998).

Dai principi che precedono, pertanto, emerge che una generalizzata esigenza di contenimento della finanza pubblica non possa risultare, sempre e comunque, valido motivo per determinare la compromissione *"di diritti maturati o la lesione di consolidate sfere di interessi, sia individuali, sia anche collettivi"* (C.Cost. n. 92/2013), dovendosi valutare in concreto gli effetti dell'intervento legislativo, considerando l'intervento nel suo complesso e il rispetto dei principi di ragionevolezza e razionalità (C.Cost. n. 3/2007). Tutte le volte in cui questi principi sono rispettati, gli interventi legislativi possono anche avere a riguardo, riformandoli in peggio, trattamenti già in essere, con l'unico limite dell'eliminazione con effetti retroattivi (C.Cost. n. 446/2002).

Tutte le osservazioni che precedono possono riassumersi con quanto affermato da C.Cost. n. 264/2012, che ha evidenziato che gli interventi legislativi in esame *"ricadono nell'ambito di un sistema previdenziale tendente alla corrispondenza tra le risorse disponibili e le prestazioni erogate, anche in ossequio al vincolo imposto dall'articolo 81, quarto comma, della Costituzione" e tendono ad "assicura*(re) *la razionalità complessiva del sistema stesso, impedendo alterazioni della disponibilità economica a svantaggio di alcuni contribuenti e a vantaggio di altri, e così garantendo il rispetto dei principi di uguaglianza e di solidarietà, che, per il loro carattere fondante, occupano una posizione privilegiata nel bilanciamento con gli altri valori costituzionali"*.

L'illegittimità del blocco perequativo relativo al biennio 2012/2013 e la legittimità del blocco stipendiale nel pubblico impiego per gli anni 2010/2014.

Preso atto di tutto quanto sopra, appare interessante esaminare, nel dettaglio quanto affermato dalla

Corte Costituzionale con le sentenze n. 70/2015 e 178/2015, laddove: con la prima, è stata dichiarata l'illegittimità costituzionale delle disposizioni che avevano introdotto il blocco perequativo dei trattamenti pensionistici eccedenti tre volte il minimale INPS; con la seconda è stato, nei fatti, legittimato il blocco stipendiale, nei confronti dei pubblici dipendenti, introdotto nel 2010 (la sentenza ha pronunciato l'incostituzionalità della disciplina fondando la conclusione sulla violazione delle prerogative sindacali connesse con il diritto alla contrattazione collettiva e rigettando, invece, le doglianze riferite alle violazioni degli artt. 3, 36 e 53 Cost.).

Un dato comune alle due pronunce è che le decurtazioni incidenti sui trattamenti previdenziali o retributivi, indipendentemente dalla transitorietà o permanenza dell'effetto, non possono essere considerate come prestazioni patrimoniali di natura tributaria. Sul punto, le pronunce accolgono una nozione formalistica del concetto di imposizione tributaria, già definita con le sentenze n. 219 e n. 154/2014. Ad avviso della Corte, gli elementi indefettibili della fattispecie tributaria sono tre: la disciplina legale deve essere diretta, in via prevalente, a procurare una (definitiva) decurtazione patrimoniale a carico del soggetto passivo; la decurtazione non deve integrare una modifica di un rapporto sinallagmatico; le risorse, connesse a un presupposto economicamente rilevante e derivanti dalla suddetta decurtazione, devono essere destinate a sovvenire pubbliche spese.

Un tributo, infatti, può essere definito come un *"prelievo coattivo che è finalizzato al concorso alle pubbliche spese ed è posto a carico di un soggetto passivo in base a uno specifico indice di capacità contributiva"* (C.Cost. n. 102/2008) che esprime *"l'idoneità di ciascun soggetto all'obbligazione tributaria"* (C.Cost. n. 91/1972, n. 97/1968, n. 89/1966, n. 16/1965 e n. 45/1964). Nessuno degli interventi in esame poteva essere giustificato con la copertura di pubbliche *spese, bensì con il semplice "risparmio di spesa"* e, pertanto, la ratio dell'intervento non può essere quella tributaria. Da una tale, condivisa, impostazione discende l'inesistenza della violazione del disposto di cui all'art. 53 Cost., le cui censure, pertanto, sarebbero destinate a essere rigettate.

Nel giudizio deciso con la sentenza n. 70/2015, la Corte Costituzionale è addivenuta alla declaratoria di illegittimità costituzionale delle disposizioni oggetto del giudizio deducendone l'irragionevolezza, l'irrazionalità e la non proporzionalità, da cui l'*«irrimediabile vanificazione delle aspettative legittimamente nutrite dal lavoratore per il tempo successivo alla cessazione della propria attività»* (in questo senso, già C.Cost. n. 349 del 1985), contestando le modalità con le quali il legislatore aveva giustificato l'intervento, diretto al risparmio della spesa pubblica. Nella sentenza, infatti, si contesta al legislatore di non avere *"operato un corretto bilanciamento degli interessi, così come necessario ogniqualvolta si profili l'esigenza di un risparmio di spesa, nel rispetto di un ineludibile vincolo di scopo"* in quanto *"La disposizione concernente l'azzeramento del meccanismo perequativo, contenuta nel comma 24 dell'art. 25 del d.l. 201 del 2011, come convertito, si limita a richiamare genericamente la «contingente situazione finanziaria», senza che emerga dal disegno complessivo la necessaria prevalenza delle esigenze finanziarie sui diritti oggetto di bilanciamento, nei cui confronti si effettuano interventi così fortemente incisivi"*.

In altre parole, la limitazione o la revoca della perequazione, di per sé, potrebbe anche essere legittima e superare il vaglio di illegittimità. Sono i presupposti sui quali il provvedimento di sospensione o di revoca si basano a non risultare idonei a giustificare il provvedimento, il quale, pertanto, diviene esso stesso illegittimo. Nel caso di specie, inoltre, l'intervento sarebbe dovuto risultare ancor più giustificato se si considera la definitiva incidenza del medesimo sul trattamento perequativo, i cui effetti avrebbero inciso anche per il periodo successivo al biennio oggetto della dichiarata cessazione del beneficio: *"un intervento che incida «in misura notevole e in maniera definitiva» sulla garanzia di adeguatezza della prestazione,* (deve) *essere sorretto da una imperativa motivazione d'interesse generale"*.

In questo senso, allora, un rilievo dirimente lo assume la durata del trattamento, la quale non può che essere transitoria, di modo da rispettare, seppur nella discrezionalità legislativa, il principio dell'adeguamento del trattamento pensionistico al costo della vita, in essere, nella sua forma originaria, fin dal 1965.

Del resto, proprio l'inesistenza degli effetti definitivi del provvedimento legislativo hanno determinato che la Corte Costituzionale, con la sentenza n. 316/2010, dichiarasse la conformità costituzionale dell'art. 1, comma 19, della legge n. 247 del 2007, diretto ad azzerare la perequazione, solo per il 2008, dei trattamenti pensionistici di importo superiore a otto volte il trattamento minimo INPS. Come ha affermato in motivazione la sentenza n. 70/2015, infatti, *"La norma, allora oggetto d'impugnazione, ha anche superato le censure di palese irragionevolezza, poiché si è ritenuto che non vi fosse riduzione quantitativa dei trattamenti in godimento ma solo rallentamento della dinamica perequativa delle pensioni di valore più cospicuo. Le esigenze di bilancio, affiancate al dovere di solidarietà, hanno fornito una giustificazione ragionevole alla soppressione della rivalutazione automatica annuale per i trattamenti di importo otto volte superiore al trattamento minimo INPS,* "di sicura rilevanza", *secondo questa Corte, e, quindi, meno esposte al rischio d'inflazione"*.

La medesima impostazione, seppure nella diversità delle argomentazioni, ha dettato le conclusioni cui è pervenuta la sentenza n. 178/2015, la quale, se, da un lato, ha ritenuto incostituzionale la disciplina sul blocco del tratta-

mento stipendiale dei dipendenti pubblici per contrasto con l'art. 39 Cost., perché incidente sulle prerogative sindacali alla contrattazione collettiva (preclusa dal blocco stipendiale), dall'altro, ne ha confermato la legittimità in riferimento agli artt. 2, 3, primo comma, 35, primo comma, 36, primo comma, 39, primo comma, e 53 Cost. Il Giudice costituzionale con la pronuncia in esame ha aderito all'impostazione per cui il blocco delle retribuzioni sarebbe legittimo, in quanto circoscritto a un periodo contenuto, in concomitanza con una situazione eccezionale di emergenza economica e finanziaria, e risponderebbe all'obiettivo di rispettare l'equilibrio di bilancio (art. 81 Cost.) adottando politiche proiettate in un periodo che necessariamente travalica l'anno.

Ad avviso della Corte *"il giudizio sulla conformità al parametro dell'art. 36 Cost. non può essere svolto in relazione a singoli istituti, né limitatamente a periodi brevi, poiché si deve valutare l'insieme delle voci che compongono il trattamento complessivo del lavoratore in un arco temporale di una qualche significativa ampiezza, alla luce del canone della onnicomprensività"* (in tal senso, già, C.Cost. n. 154 del 2014). E ciò anche in considerazione della programmazione pluriennale delle esigenze di finanza pubblica, nel rispetto di quanto prescritto dalla disciplina europea (*"la direttiva 8 novembre 2011, n. 2011/85/UE corrobora la necessità di considerare le politiche di bilancio in una dimensione pluriennale, puntualizzando che «la maggior parte delle misure finanziarie hanno implicazioni sul bilancio che vanno oltre il ciclo di bilancio annuale» e che «[u]na prospettiva annuale non costituisce pertanto una base adeguata per politiche di bilancio solide»"*).

Dal momento che gli effetti delle disposizioni censurate sono cessati alla data del 1° gennaio 2015 s'è verificata la transitorietà e la temporaneità idonea a escludere l'incostituzionalità della disposizione, in quanto *"non risulta dimostrato l'irragionevole sacrificio del principio di proporzionalità della retribuzione"*.

PENSIONI DA RIFORMARE
BOERI PROPONE UNA RIDUZIONE FINO AL 50% PER GLI ASSEGNI «OLTRE 80-85MILA EURO ALL'ANNO»
CIRCA 200MILA PENSIONATI D'ORO CHE PERCEPISCONO DI PIÙ – MOLTO – RISPETTO A QUANTO HANNO VERSATO.
SI TRATTA DI EQUITÀ VERSO LE GENERAZIONI FUTURE

Conclusioni.

In base a tutti i principi sopra esposti e all'impostazione oramai sedimentatasi dinanzi alla Corte Costituzionale dovrà verificarsi l'esistenza dei margini idonei a fondare un'eventuale eccezione di incostituzionalità riguardante sia le disposizione emesse per far fronte alla sentenza della Corte Costituzionale n. 70/2015, sia l'ulteriore legislazione (già esistente al momento della pronuncia – v. supra) diretta a limitare la perequazione dei trattamenti pensionistici. Infatti, quand'anche il singolo intervento legislativo, diretto alla limitazione del sistema perequativo dei trattamenti pensionistici dovesse mostrarsi in linea con le raccomandazioni di ragionevolezza e temporaneità auspicate e raccomandate dalla Corte Costituzionale, la normativa dovrà valutarsi in ragione della sua reiterazione. La reiterazione nel tempo, infatti, trasforma la temporaneità del meccanismo perequativo in continuità temporale, quindi, trasforma il breve periodo in medio e lungo periodo.

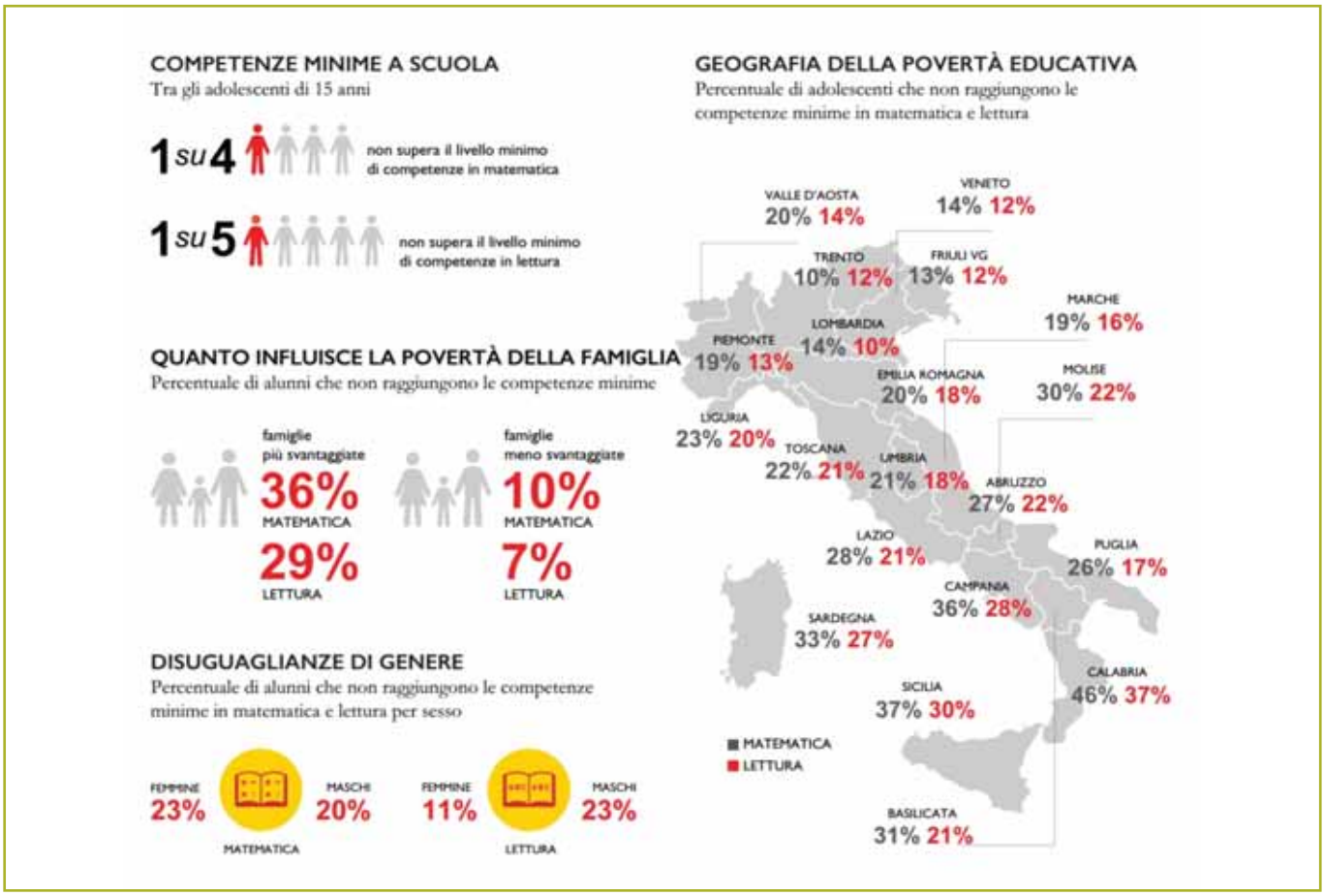
In questo modo, quindi, si rischia concretamente di travalicare i limiti di ragionevolezza e proporzionalità, generando, di conseguenza una strutturale e irreversibile perdita del potere di acquisto. Ciò è tanto più vero in relazione ai provvedimenti, tuttora in essere, per mezzo dei quali il meccanismo perequativo è bloccato in riguardo ai trattamenti pensionistici più elevati. In questo senso, simili disposizioni non possono che considerarsi incostituzionali, in quanto, come affermato da C.Cost. n. 316/2010, *"Dev'essere, tuttavia, segnalato che la sospensione a tempo indeterminato del meccanismo perequativo, ovvero la frequente reiterazione di misure intese a paralizzarlo, esporrebbero il sistema a evidenti tensioni con gli invalicabili principi di ragionevolezza e proporzionalità (su cui, nella materia dei trattamenti di quiescenza), perché le pensioni, sia pure di maggiore consistenza, potrebbero non essere sufficientemente difese in relazione ai mutamenti del potere d'acquisto della moneta"*.

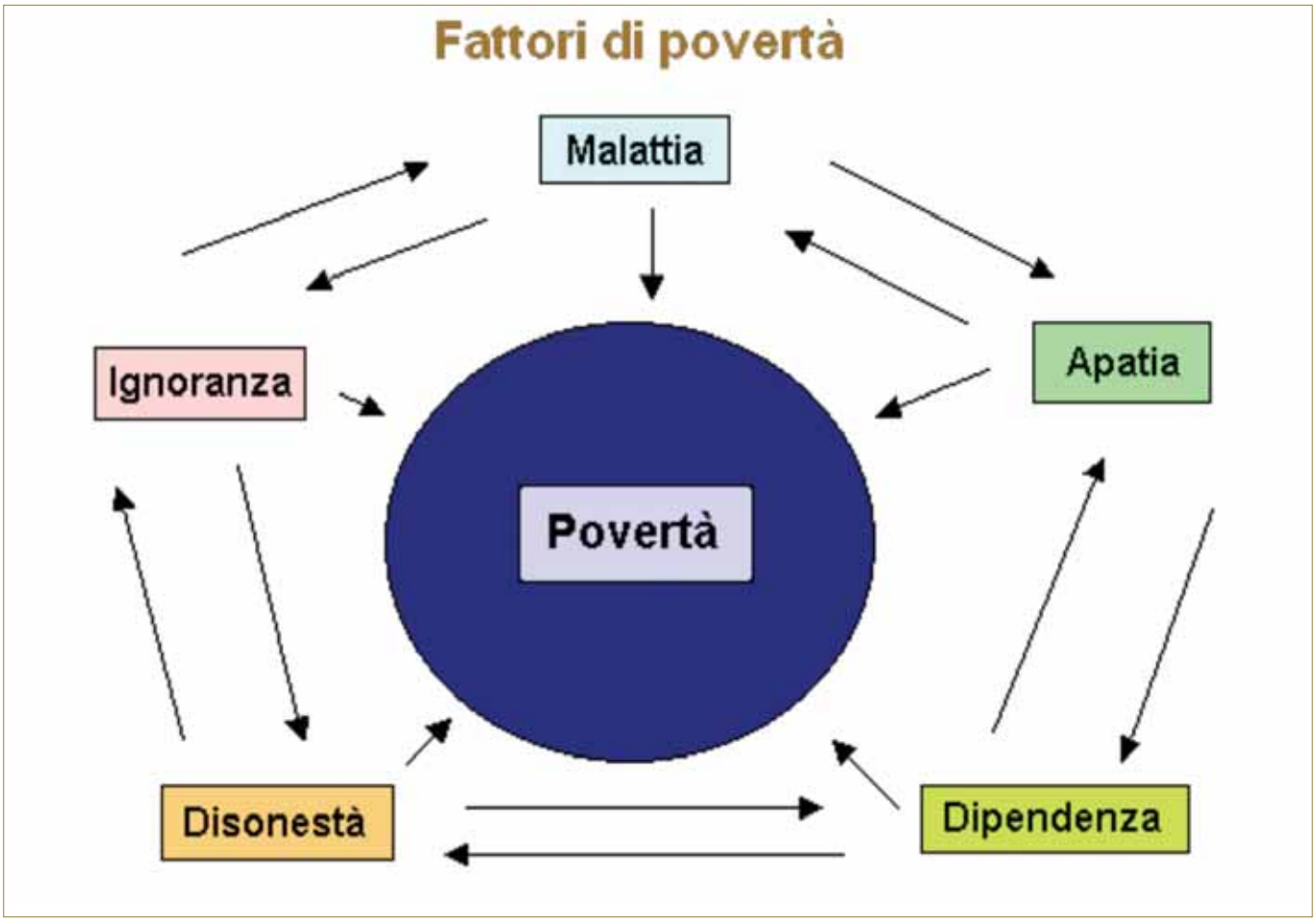
di Monica Ricatti
Giornalista Pubblicista

I bambini e i giovani ai tempi della crisi

Secondo un recente dossier di *Save the Children*, circa 76,5 milioni di bambini vivono in povertà nei 41 paesi più ricchi del mondo. L'Italia è posizionata nella prima metà. La crisi ha provocato una seria contrazione del reddito disponibile, ha comportato maggiori tasse e contemporaneamente una significativa riduzione delle prestazioni sociali, influendo pesantemente sugli equilibri familiari tant'è che il report registra un preoccupante aumento di tensioni e scontri familiari, di circa il 28%.

I bambini e i giovani risultano essere l'anello più debole e fragile della catena, quelli più colpiti dalle privazioni materiali, dalla mancanza di nutrizione





e sicurezza alimentare, da un mancato investimento nel capitale umano che si declina in salvaguardia della salute e nella garanzia di un'adeguata istruzione.
Se si analizzano i principali indicatori europei della spesa pubblica, ci si accorge subito di quanto l'Italia investa poco sul suo futuro: alle famiglie con figli minori viene destinato appena l'1,1% del PIL, meno della metà di quanto accade in Francia, Austria e Inghilterra. L'Italia si colloca ai vertici della classifica dei bambini sotto i 6 anni a rischio di povertà ed esclusione sociale (AROPE, *At Risk of Poverty or Social Esclusion*), l'indicatore di povertà più completo e attendibile a livello europeo perché costruito dall'incrocio di tre variabili:
1) la povertà di reddito;
2) la bassa intensità di lavoro;
3) la severa deprivazione familiare.
Secondo tale indicatore, ben il 28,9% dei bambini italiani nei primi 5 anni di vita e il 32,3% dei minori di 18 anni (uno su tre) sarebbero in questa condizione: una quota notevolmente superiore alla media europea (rispettivamente di 8 e 5 punti percentuali). La condizione di povertà che i più piccoli ereditano rischia di pesare come un macigno sulle opportunità e il futuro delle nuove generazioni, data la conclamata condizione di immobilità sociale in cui versa il nostro paese.
È innegabile che l'istruzione e la cultura siano elementi essenziali per un eventuale riscatto dal giogo della povertà e rappresentino l'unico strumento che permetta un serio progresso economico e sociale. Eppure se prendiamo in esame alcuni indicatori al riguardo, ancora una volta l'Italia risulta in difficoltà. I test PISA (*Programme for International Student Assessment*) – un'indagine promossa dall'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico) con l'obiettivo di misurare le competenze degli studenti in matematica, scienze, lettura e problem solving – ha rilevato come ben il 21% dei quindicenni italiani mostra scarse competenze di lettura, posizionandosi al decimo peggior risultato a livello europeo.
Inoltre, le sistematiche rilevazioni dell'Istat sullo stato di salute delle forze lavoro non lasciano dubbi e registrano come quasi un giovane su cinque in Italia tra i 18 e i 24 anni (il 18,2%) è fermo alla sola licenza media, non svolge e non ha concluso altri percorsi di formazione professionale riconosciuti, non frequenta corsi scolastici né svolge attività formative. Inoltre, oggi, l'Italia è addirittura in ultima posizione per quanto riguarda il livello di riuscita universitaria: solo il 20% dei giovani tra i 30 e i 34 anni ha un titolo di laurea. Un dato minimo che ci colloca perfino alle spalle della Romania e di Malta.
Tutti questi indicatori dimostrano chiaramente la debolez-

za del nostro sistema di istruzione e in particolare l'assenza di un sistema di formazione adeguato. Alla luce di ciò, una domanda sorge prepotente: com'è possibile che un paese ricco di storia, cultura, bellezze come il nostro si posizioni agli ultimi gradini per quanto riguarda il benessere dell'infanzia e la formazione dei nostri giovani? A tal riguardo, la politica italiana purtroppo latita, trovandoci così di fronte alla:

- più completa assenza di progetti che contrastino la povertà minorile e di interventi di sostegno alle famiglie che versano in condizioni economicamente difficili (agevolazioni fiscali…);
- assenza di politiche organiche e attive di sostegno al lavoro femminile e alla conciliazione lavoro-famiglia;
- l'inconsistenza del sistema di servizi per la prima infanzia in tante regioni del Mezzogiorno e il suo ritardo anche in alcune aree del Centro e del Nord;
- la fragilità del sistema di orientamento e formazione professionale soprattutto nel Mezzogiorno;
- l'assenza di un serio programma di investimenti per il recupero e la ristrutturazione dell'edilizia scolastica.

Queste sono solo alcune delle criticità a cui una buona e seria politica dovrebbe far fronte: la lotta alla povertà minorile dovrebbe essere tra gli obiettivi primari di un paese che dice di voler crescere.

Gli interventi, come suggerisce il report Save the Children, dovrebbero mirare da una parte a sostenere la domanda e l'offerta nei servizi di cura della prima infanzia e, dall'altra, a creare nuovi asili aumentando i livelli di servizio, portandoli dove oggi sono del tutto assenti, migliorandone la qualità e la sostenibilità anche attraverso una migliore integrazione del servizio pubblico con il privato sociale.

Purtroppo, però, rimaniamo nell'ipotesi perché i finanziamenti per combattere l'impoverimento sono stati dimezzati, nonostante i dati riportati siano estremamente preoccupanti: in Italia, su circa 10 milioni di minori, quelli in stato di indigenza sono passati da 723 mila a 1 milione e 434 mila.

Le cifre Istat indicano coloro che si trovano in uno stato di "povertà assoluta", ovvero che si trovano nella "incapacità di acquisire beni e servizi, necessari a raggiungere uno standard di vita minimo accettabile nel contesto di appartenenza", come mangiare carne o pesce tutti i giorni, possedere libri o giochi adatti alla propria età o avere uno spazio adeguato per fare i compiti.Ma ce ne sono molti altri che vivono in una zona grigia, persone a cui la crisi ha tolto molte cose: fare sport, andare in vacanza, potersi permettere una gita scolastica, proseguire gli studi.

Famiglie che nascondono molti vuoti che li possono condurre alla povertà assoluta.Negli ultimi dieci anni sono venuti a mancare i supporti sociali e familiari, non ci sono più puntelli esterni e per sostenere le situazioni di disagio si cercano di recuperare reti amicali o anche familiari, ma le maglie sono sempre più larghe ed è facile non riuscire a sopperire alle esigenze.

Ciò che la politica non vuole capire è che il cieco risparmio dell'oggi, non solo ha gravi ripercussioni sul presente del paese e dei nostri figli, ma avrà pesantissime ricadute sulla società futura che si presenterà depauperata culturalmente e professionalmente di menti brillanti che avrebbero potuto guidare con orgoglio un paese, ricco di risorse come il nostro.

di Annamaria Barbato Ricci
Giornalista - Addetta Comunicazione Snfia

Snfia tra i protagonisti a Napoli della Notte D'arte 2016

Poche pennellate ed eccovi il ritratto di "Notte d'Arte" che lo scorso 12 dicembre, a Napoli, ha coinvolto oltre centomila persone in un territorio cittadino disseminato di chiese, monumenti, musei, con un tracciato che vanta quasi tremila anni di storia, ovvero la seconda Municipalità presieduta da Francesco Chirico; in quest'affresco di efficace animazione culturale e sociale, SNFIA è stato player e partner attivo, com'è risultato sin dalla conferenza stampa di presentazione della manifestazione, il 4 dicembre, nella sala della Giunta di Palazzo San Giacomo, sede del Comune di Napoli.

MARINO D'ANGELO CON IL SINDACO DI NAPOLI IN CONFERENZA STAMPA PER LA PRESENTAZIONE DELLA NOTTE D'ARTE

Accanto al Sindaco della Città, Luigi de Magistris e a Francesco Chirico, infatti, c'erano il Segretario Generale di SNFIA, Marino D'Angelo e il Direttore Generale di Amref, Guglielmo Micucci. L'interazione fra il nostro Sindacato e l'Amref non è inedita, testimonianza palpabile dell'impegno solidale che si concretizza nella visione di Umanesimo che anima la nostra attività sindacale.

Il 12 dicembre, però, si è avuta contezza dell'impegno a tutto campo di SNFIA, in quanto, in mattinata, presso la sede della seconda Municipalità in piazza Dante il Sindacato ha realizzato un preludio al programma 'notturno', grazie alla posa in opera, a metà dell'ampio ingresso, di una suggestiva 'Mattonella della Pace', opera dell'artista Teresa Coratella.

Una 'Mattonella' portatrice di un messaggio 'forte', sia per i vivaci colori che la adornano, sia per la presenza, sulla sua superficie, di una lettera dell'alfabeto leggibile in doubleface: per chi entra, la P di 'Pace'; per chi esce, la D, di 'Donna'. Napoli, figlia della Sirena Partenope, si fa, dunque, vessillo di una Pace portata dalle Donne, com'è nel DNA dell'Umanità. E quella Mattonella, posta in un androne plurisecolare di un edificio che fu un fastoso ex convento di epoca spagnola, ha in sé il senso dell'eternità…

È quello che ha voluto sottolineare il

Segretario Generale dello SNFIA, Marino D'Angelo, nel corso della breve e informale cerimonia di posa della 'Mattonella' (in realtà, una preziosa ceramica 50 per 50 che dà luce all'austero ingresso conventuale), alla quale hanno partecipato il presidente Chirico e i media partenopei.

Piazza Dante è stata il baricentro dell'attività di partnership di SNFIA ai diversi happening in cui si è articolata 'Notte d'Arte 2015', disseminati in varie location del Centro storico, con i negozi aperti fino a tarda notte e una raccolta fondi pro Amref che ha coinvolto pure le istituzioni museali, anch'esse… insonni e aperte al pubblico in orari inusuali.

Perché, poche ore dopo, dal palco montato dinanzi all'ingresso del Convitto Nazionale 'Vittorio Emanuele', storica istituzione scolastica cittadina, scenograficamente adorno dei loghi dello SNFIA (ripetuti con bella evidenza su tutti i tantissimi manifesti ed enormi totem installati in tutto il centro città), si sono esibiti artisti di grande appeal, che hanno richiamato fiumane di pubblico: il magico Tony Esposito, che sa intercettare con la sua batteria il pulsare del cuore della propria città natale; la stellare Valentina Stella, dalla voce con assonanze piaf…fiane e Saba Anglana, che crea suggestioni con le sue vocalità afro-italiane.

Uno spettacolo assai gradito dai partecipanti alla 'Notte d'Arte' che sono accorsi numerosi sin dal pomeriggio, quando gli artisti erano intenti nei check audio e si sono stretti entusiasti ai protagonisti di uno spettacolo che non ha mai perso di vista i propri fini solidali.

MARINO D'ANGELO, IL PRESIDENTE CHIRICO E L'ARTISTA CORATELLA DOPO LA POSA DELLA "MATTONELLA DELLA PACE"

Una folla che si è stretta intorno al palco e che ha saputo trasmettere il calore umano di cui, da sempre, Napoli *è l'indiscussa capitale*.

"Ancora una volta SNFIA dimostra che c'è un altro modo di intendere l'attività sindacale - ha sottolineato Marino D'Angelo – *liberandola dai legacci di una tutela del lavoro ferma alla pura attività negoziale, di per sé oggi incapace di cogliere condizioni ed aspettative della contemporaneità".*

Un Sindacato votato alla tutela dell'alta professionalità non può che accettare la sfida del cambiamento, che richiede alle parti sociali un nuovo e più marcato protagonismo nei processi di crescita e sviluppo del Paese.

Napoli oggi parla al Mondo del coraggio di combattere per la Pace, garante di giustizia e benessere sociale, e di un Arte che si riappropria del proprio ruolo naturale di motore del Progresso, sociale ed economico.E lo fa legando il tutto con il filo della solidarietà globale, espresso dall'impegno di AMREF a favore delle popolazioni africane.

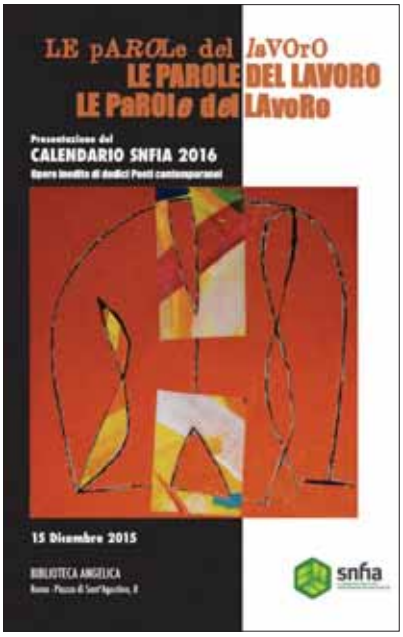
Solidarietà, Pace, Arte del Lavoro, Giustizia e Benessere sociale sono parole che appartengono al vocabolario della nostra Organizzazione.

Il fatto che Napoli ci abbia riconosciuto e voluto come partner nell'organizzazione della Notte d'Arte, dà ragione alla nostra scelta di essere un Sindacato a misura d'Uomo, fatto da Donne e Uomini che si realizzano, sì, nel lavoro, ma che hanno anche sensibilità culturali e sociali a cui rispondere".

UN MOMENTO DEL CONCERTO DI TONY ESPOSITO

di Annamaria Barbato Ricci
Giornalista - Addetta Comunicazione Snfia

Calendario SNFIA 2016: "Riprendiamoci le Parole del Lavoro"



Sin dai primordi, l'uomo ha fissato lo scorrere del tempo negli argini di un calendario, legandolo innanzitutto alle fasi lunari, quand'anche al susseguirsi delle stagioni. Nel nostro quotidiano, anche nel Terzo Millennio, il calendario ci ancora alla realtà, scandendo il nastro della nostra vita. È per questo che il dono di un calendario ha un significato di forte valore simbolico, quale corrimano dei ponti sospesi sulla nostra esistenza.

Il calendario made in SNFIA è giunto alla sua terza edizione, ciascuna portatrice di una nuova suggestione. Quest'anno ci si è affidati a un tema baricentrico dell'azione sindacale, affrontandolo, però, sotto un profilo originale e persino culturalmente provocatorio: "le parole del lavoro". Ma non quelle "tecniche", che rimbalzano in una trattativa sindacale o in un contratto di categoria, bensì i vocaboli, persino dimenticati, che inquadrano il lavoro come atto che dà gioia e realizzazione.Se ne era quasi persa traccia, per cui abbiamo pensato di rivolgerci a una categoria d'ispirati che sono degli ottimi media rispetto al significato più profondo delle parole stesse: i poeti.

Nasce da questa ispirazione il calendario SNFIA 2016 "Le parole del lavoro", presentato lo scorso 15 dicembre nel corso di un evento assai coinvolgente, ospitato dalla Biblioteca Angelica a Roma, un luogo della cultura e dello spirito, risalente a oltre 400 anni fa e fra le più antiche biblioteche pubbliche al mondo.

Non ci poteva essere cornice più adatta per una presentazione off records, d'insolita incisività, dove i poeti ospiti di un mondo così lontano dal loro, quello dell'economia, hanno saputo restituire alle parole del lavoro un significato persino dimenticato o mai percepito.

Un eletto uditorio di oltre 120 persone - al limite della disponibilità dei posti nella sala centrale della Biblioteca, circondati da una concatenazione di antichi scaffali traboccanti testi preziosissimi - ha ascoltato una piccola staffetta di poeti, fra i più insigni del panorama culturale italiano, ciascuno dei quali ha "interpretato" con le "sue" parole del lavoro un mese dell'anno.

In contrappunto a ciascun componimen-

SNFIA

La tutela fatta ad arte.

Il Lavoro è un valore calpestato dalle parole di altre galassie,
a cominciare da quelle dell'Economia.
Abbiamo chiesto a dodici Poeti, uno per ogni mese dell'anno,
di segnare i giorni del calendario con le parole del Lavoro.
Perché il Lavoro appartiene alla natura più vera e profonda
dell'Essere Umano e non può essere ridotto a merce.
Il Lavoro è esistenza e come tale Bellezza,
quella che salva il Mondo.
Ai Poeti il compito di indicarci la strada.

Marino D'Angelo
Segretario Generale SNFIA

to, un'altra arte, quella cinematografica, regalava scene significative di importanti film dove il lavoro era un asse portante. Ne è scaturita una sapiente kermesse, presentata e commentata con maestria da Antonia Varini, che tanti di voi ammirano al timone di "Uno Mattina" per le notizie dall'estero.
In fondo, anche le parole dei poeti sul lavoro aveva un che di "estero" rispetto all'arido linguaggio che il lavoro adopera per parlare di sé stesso e che lo SNFIA, ideando un calendario dall'accostamento così inedito, ha voluto "superare".
"Vogliamo proporre un 2016 che esalti una nuova grammatica del lavoro – ha affermato Marino D'Angelo, Segretario generale di SNFIA, presentando *al pubblico l'iniziativa – È la sfida con cui vogliamo caratterizzare la nostra attività, per lasciarci alle spalle una visione del Sindacato ancorato a un fine meramente negoziale, per approdare a un inedito orizzonte dell'azione sindacale, impegnata nella costruzione di dinamiche sociali e culturali che sostengano le aspettative umane del Terzo Millennio. La nostra azione sindacale – ha precisato D'Angelo – allarga il nostro intervento a fianco dell'individuo quale soggetto unidimensionale, semplicemente lavoratore, ponendoci a sostegno della persona e del suo essere 'anche' lavoratore".*

VOGLIAMO PROPORRE UN 2016 CHE ESALTI UNA NUOVA GRAMMATICA DEL LAVORO

MARINO D'ANGELO

I poeti che hanno donato il loro ingegno per rendere speciale il nostro 2016 sono: Silvana Baroni, Tomaso Binga, Anna Cascella Luciani, Tiziana Colusso, Roberto Deidier, Maurizio Giannotta, Anna Maria Ferramosca, Giovanni Fontana, Paolo Guzzi, Nina Maroccolo, Elio Pecora, Plinio Perilli; ciascuno, secondo la propria sensibilità, ha dato voce a componimenti inediti, evocando immagini di rara incisività.
La copertina è stata illustrata con un'opera d'arte, a quattro mani, dei pittori Tommaso Cascella e Teresa Coratella (Acrilico, smalto e terre. Anno 2015).
Un quadro che gli Autori e SNFIA hanno voluto destinare ad un nobile scopo: quello di essere donato alla 'Lega del Filo d'Oro', l'Associazione che assiste da 50 anni con efficienza e amore i sordo-ciechi, affinché il ricavato venga destinato alla missione della Onlus. L'opera è stata ritirata da Monica di Capua, della sede romana della "Lega del Filo d'Oro" ed è stato uno dei momenti più emozionanti dell'evento.
Anche se, a essere sinceri, le poco meno di due ore che hanno coinvolto senza cali d'attenzione il pubblico, sono state un susseguirsi di stimoli intellettuali, fra le voci e i versi dei poeti (quelli, purtroppo assenti sostituiti, nell'exhibition, dall'attrice Agustina Risotto Interlandi) e i fotogrammi dei grandi film sul lavoro, a cominciare da "Metropolis", continuando con "Tempi Moderni", "Fantozzi", "Pane e cioccolata", "Smetto quando voglio", "Erin Brockovich", "La classe operaia va in paradiso", "Le mani sulla città" e vari altri.
"Con questo nostro Calendario – ha ribadito Marino D'Angelo – *lo SNFIA intende affidare all'arte e alla letteratura il compito di dar voce al lavoro, per far giungere un messaggio universale che da tempo già riecheggia nelle parole di Papa Francesco e che, dunque, si riallaccia al senso del Giubileo iniziato appena una settimana fa".*
Intendiamo, infatti, liberare il lavoro dalle catene di un linguaggio che lo inaridisce e restituirgli le parole che lo esaltano e permeano l'animo umano: dignità, gioia, soddisfazione, progetto, appartenenza. Ci rendiamo così fautori di un nuovo Umanesimo del lavoro, di cui i poeti ci paiono gl'interpreti più immediati e privi di sovrastrutture svianti.
Infine, un coup de theatre che ha lasciato tutti di stucco. Il mese di dicembre prevedeva una poesia di Plinio Perilli e il film che lo anticipava era "Riso Amaro". Nel prendere la parola, Perilli ha raccontato qualcosa che ha un che di persino medianico, visto che gli accoppiamenti poeti/film derivavano da pure suggestioni di copione: *"Sono particolarmente toccato dalla scelta del film, di cui si può dire che sono un vero e proprio figlio. Mio padre, Ivo Perilli, ne fu uno degli sceneggiatori, insieme ad altri, come Corrado Alvaro, Carlo Lizzani e il regista Giuseppe de Santis. Fu in quell'occasione che conobbe mia madre, l'attrice Lia Corelli. Come vedete, non è fuor di luogo dire che sono davvero figlio di quel film".*

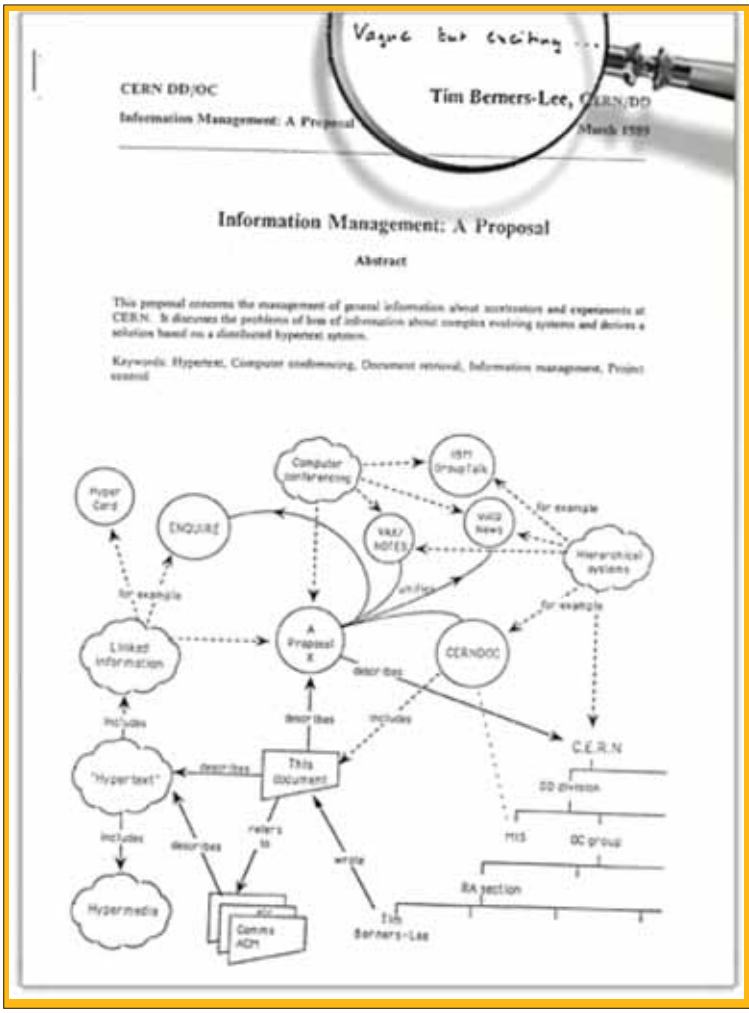
di Roberto Vacca
Ingegnere, Matematico, Saggista, Divulgatore scientifico

La Realité a depassè la fiction

La rivoluzione di Internet e Google predetta nel Rinascimento? È proprio così: qualcuno immaginò i modi odierni di conoscere e usare il mondo. Ora troviamo subito dati, teorie, testi, esperti. Comunichiamo a distanza all'istante: vediamo luoghi, immagini ed eventi lontani. Tutto cominciò 50 anni fa, quando militari e scienziati cominciarono a collegare a distanza i loro computer. Poi nel marzo 1989, al CERN – il Centro Europeo di Ricerche Nucleari –, lo scienziato informatico Tim Berners-Lee ideò WWW il WorldWideWeb – la Rete Mondiale: 10 milioni di utenti nel 1996; 6 miliardi di computer connessi oggi. Vedi l'immagine del modesto foglietto che fece partire la nostra nuova era informatica, poi globalizzata e potenziata da Google.

A questi eventi tecnologici e culturali, straordinari, sconvolgenti, abbiamo assistito in pochi decenni. Ora ho trovato il fatto inaudito che furono vaticinati due secoli e mezzo fa da uno scrittore famoso.

Era il Dr. Samuel Johnson (1709-84 – "il letterato più illustre della storia inglese") autore del Rambler, un bollettino che pubblicava due volte alla settimana e vendeva per pochi centesimi. Cito la sua nota del 19 marzo 1751, che ho condensato e snellito, perché la sua prosa è poco leggibile – frasi interminabili e digressioni continue. Così scriveva: *"Sarebbe utile creare un "registro universale" in cui*



**NEL MARZO 1989
TIM BERNERS-LEE
AL CERN SCRISSE UNA PROPOSTA
CHE DESCRIVEVA UN GRANDE SISTEMA
DI GESTIONE DELL'INFORMAZIONE.
IL SUO CAPO,
MIKE SENDALL,
ANNOTÒ SULLA PRIMA PAGINA
IL COMMENTO "VAGO, MA ECCITANTE"
E APPROVÒ IL PROGETTO,
CHE POI DIVENTÒ WWW (WORLDWIDEWEB)
LA RETE MONDIALE.**

chiunque possa scrivere che cosa desidera comprare o vendere e che sia anche un mercato generale di intelligenza. Dovrà avere una buona reputazione escludendo frodi e censure. Sarà un luogo ove ogni onesta curiosità sarà soddisfatta; ove la ricchezza pecuniaria e intellettuale di un Paese sarà raccolta; ove ogni condizione umana troverà supporto e piacere. Meriterà l'attenzione del mercante, del filosofo, dell'uomo d'affari e di chi si diverte solo a seguire le attività e gli interessi degli altri. Mentre pensavo queste cose caddi nel sonno. Poi sognai una dea agile, impaziente, con l'occhio pronto – la Curiosità. Mi annunciò che il Registro Universale sarebbe stato mandato da Giove per raccogliere i desideri degli uomini e per riordinare il mondo. Nessuno si lamenterà più perché deve svolgere compiti per i quali non è qualificato o perché possiede abilità o virtù che nessuno richiede. La nuova educazione insegnerà a tutti le lingue, le scienze, la moda, le danze e i giochi. Saranno inventati fuochi che scaldino una città intera, veicoli per viaggiare su strada e sull'acqua, medicine universali per curare ogni male e prolungare la vita. Per ogni arte ci saranno 100 professori per ogni allievo. Poi la Curiosità mi chiese se avrei saputo realizzare queste meraviglie, ma non avevo risposta e mi svegliai."

Si dice che in certi periodi "certe invenzioni sono nell'aria": è da credere che qualcuno avrebbe volato con un aereo a motore entro il 1910, se non lo avessero fatto i fratelli Wright nel 1903. Qualcuno avrebbe realizzato una pila atomica negli anni '40, se non l'avesse già sperimentata Enrico Fermi nel 1942.

È interessante che anche altre invenzioni e scoperte importanti siano state predette da certi scrittori con grande anticipo: 25 anni prima del Dr. Johnson, nel romanzo *"I viaggi di Gulliver"*, Jonathan Swift narra che il suo protagonista fa un viaggio spaziale e arriva nell'isola volante di Laputa. Gli astronomi di quel paese immaginario avevano osservato i pianeti del nostro sistema solare e avevano scoperto i due satelliti di Marte. Swift li descrisse anche se questi furono osservati per la prima volta con il telescopio solo nel 1877 (un secolo e mezzo più tardi) dall'astronomo Asaph Hall che li chiamò Phobos e Deimos. Swift aveva indicato la distanza di Phobos da Marte in 13.600 km (sono in realtà 9.375) e il periodo di rivoluzione in 10 ore (sono 7,65). Per Deimos stabilì una distanza in 21.760 km (sono 23.459) e un periodo in 21 ore e mezza (sono 30,3). Non aveva un telescopio adeguato, ma aveva studiato fisica e sapeva fare bene i conti. Nel romanzo nota che il rapporto fra il quadrato del periodo di rivoluzione e il cubo della distanza dal pianeta è lo stesso per i 2 satelliti. In effetti, coi dati che ha usato, è uguale a 4,6 per il primo satellite e solo a 4,07 per il secondo. Naturalmente i due rapporti fra il quadrato del periodo e il cubo della distanza dal pianeta, usandone i valori veri per i due satelliti, sono ambedue uguali a 15,6.

Se andiamo indietro di 7 secoli e mezzo, troviamo altre predizioni di tecnologie moderne: le scrisse il frate Roger Bacon – Doctor Mirabilis – in *Epistola de secretis operibus artis et naturae*. Però, sono solo descrizioni vaghe e ispirate a miti di origine incerta.

A esempio: *"Si possono costruire navi fluviali e marine pilotate da un uomo solo e che vadano a velocità maggiore che se avessero molti rematori. Si possono fare carri che si muovano senza animali eppure con grande energia, come si ritiene che andassero anticamente i carri falcati da combattimento. Si possono fare macchine per volare in cui l'uomo siede al centro e dispositivi rotanti azionano ali artificiali chebattono l'aria come quelle degli uccelli[1]".*

Roger Bacon è considerato da alcuni come il primo scienziato: questa fama pare usurpata. Sembra leggendaria anche la sua pretesa invenzione di una testa parlante di ottone. Nell'Epistola citata descrive la ricetta per la polvere da sparo (inventata in Cina e disseminata da Mongoli e Arabi): zolfo, salnitro e l'ingrediente segreto *"luru mope can ubre"* – anagramma di *"puluere carbonum"*.

Con soli 9 anni di anticipo il romanziere inglese Eric Ambler (quello di Topkapi) descrisse una bomba atomica in un thriller del 1936: *The Dark Frontier* (La frontiera oscura). La inventa lo scienziato nucleare Jacob Kassen, che fugge dalla Germania nazista e si rifugia in Ixania, un paese balcanico. Aziende inglesi che producono armi cercano di acquistare il brevetto e mandano a Ixania il fisico Henry Barstow per controllare che i piani segreti siano quelli veri. Il fisico, però, è in effetti Conway Carruthers, una sorta di supereroe, che considera la bomba troppo pericolosa per la pace mondiale. Ne distrugge il prototipo e tutta la documentazione.

La storia non era plausibile e non anticipava alcuna caratteristica delle bombe atomiche vere. Secondo alcuni avrebbe la distinzione che la doppia personalità Barstow-Carruthers avrebbe ispirato a Jerry Siegel quella di Clark Kent-Superman.

Anche in questo caso la realtà ha superato l'invenzione: *la realité a depassé la fiction.*

Note

1) "Instrumenta navigandi possunt fieri sine hominibus navigantibus ut naves fluviales et marinae ferantur unico homine regente majori velocitate quam si essent plures hominibus navigantis. Currus etiam possunt fieri ut sine animali moveantur cum impetu inestimabili, ut existimatur cursus falcati fuisse quibus antiquitus pugnabatur. Possunt etiam fieri instrumenta volandi ut homo sedens in medio instrumenti revolvens aliquod ingenii per quod alae artificialiter compositae aerem verberent admodum avis volantis. Possunt etiam fieri instrumenta ambulandi in mari et in fluviis sine periculo corporali, nam Alexander Magnus his usus est ut secreta maris videret."

WWW.SNFIA.ORG

snfia

IL SINDACATO DELLE ALTE
PROFESSIONALITÀ ASSICURATIVE

snfia

IL SINDACATO DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ ASSICURATIVE

WWW.SNFIA.ORG