notizie snfia

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

Anno XXI - N. 78 - 2° Trimestre - 2016

CONSIGLIO DIRETTIVO NAZIONALE, ASSISI 18 E 19 MAGGIO: IL SINDACATO LIQUIDO TRA TUTELA E AUTOTUTELA

di Lorenzo Capasso

TOP MANAGEMENT: QUANTO E' RESPONSABILE DELLA CRISI?

di Lorenzo Castellani

CRISI DEI CONSUMI, UNA PARABOLA SENZA FINE

di Monica Ricatti

SMART WORKING: QUALI NOVITA'?

di Laura Bertolini

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

Sommario

Editoriale
di Lorenzo Capasso Pag. 1

Snfia
Il Sindacato liquido, tra tutela e autotutela: la strada verso il rinnovo del CCNL
Consiglio Direttivo Nazionale: Assisi 18 e 19 maggio 2016
di Lorenzo Capasso Pag. 2

L'Intervista
Il diritto dell'Assicurazione RC auto
di Anna Maria Barbato Ricci Pag. 5

Stefano Ponzoni: l'esempio e la proposta alla base della missione del Sindacato
di Anna Maria Barbato Ricci Pag. 7

Napoli tra passato e futuro: la visione di Alberto Calabrese
di Maria Pre Donato Pag. 9

Affari Internazionali
Together: per un'Europa dei servizi più equa
di Anna Paola Maccio Pag. 12

Lavoro
Smart Working: quali novità? Dopo la proposta di legge depositata nel 2014, si procede con due disegni di legge sul "lavoro agile"
di Laura Bertolini Pag. 18

Top Management: quanto è responsabile della crisi?
di Lorenzo Castellani Pag. 24

Pari e Dispari
Crisi dei consumi, una parabola senza fine
di Monica Ricatti Pag. 27

La diversità e il mondo del lavoro
di Monica Ricatti Pag. 29

L'Angolo della Cultura
Per chi ama il thriller "Corpi senza storia. Un'indagine del commissario Lombardo"
di Anna Maria Barbato Ricci Pag. 31

notizie snfia

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

ANNO XXI - N. 78
Secondo trimestre 2016

Direttore Responsabile
Marino D'Angelo

Redattore Capo
Lorenzo Capasso

Hanno collaborato a questo numero:
Anna Maria Barbato Ricci,
Laura Bertolini, Lorenzo Castellani
Anna Paola Maccio,
Maria Pre Donato, Monica Ricatti.

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: ufficio_roma@snfia.org

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

Questo numero esce dopo la “sberla” inglese. Disgustose alcune spiegazioni (l’ignoranza del volgo, le deficienze della democrazia, ecc.), mentre altre appaiono più coerenti.
Non convincono, infatti, le letture del referendum britannico che attribuiscono un ruolo determinante alla psicosi da “invasione” diffusa dai partiti xenofobi.
Salvo rileggere queste paure come effetto delle vere cause della Brexit: le politiche neoliberali ostinatamente seguite dai burocrati europei troppo legati alla lobby della finanza.
Difatti la ragione del “malcontento” degli europei va ricercata nell’insicurezza sul futuro che queste politiche alimentano demolendo ogni diritto e svuotando ogni dimensione collettiva. Effettivamente la Comunità Europea così come disegnata dalla finanza non va bene e il “popolo” la boccia.
Sconvolgente l’arroganza delle lobbies e dei loro burocrati: esemplare la reazione di Monti che invece di riflettere sui suoi possibili errori - visto quanto accaduto - vorrebbe “abolire il popolo”, lasciando le decisioni agli “illuminati” come lui, sostenendo che su questioni di “tale complessità” il volgo incolto e animalesco non ha titoli e competenze per esercitare potere decisionale.
Quindi Monti si fa portavoce della necessità di emarginare il popolo eliminando la democrazia, esplicitando il desiderata ultimo del “capitale finanziario”: trasformare i cittadini in sudditi da spremere come lavoratori e consumatori.
Facile collegare questo ragionamento all’atteggiamento dell’ANIA e di buona parte delle compagnie assicurative che, come gli istituti bancari, sono sempre più lontane da concetti quali responsabilità sociale, moralità e onestà.
Scritto ciò passiamo a questo numero che si apre con una finestra sul Consiglio Direttivo Nazionale che, come saprai, si è tenuto ad Assisi il maggio scorso. Seguono delle Interviste di Annamaria Barbato Ricci: la prima a Elio Di Jeso che racconta i suo libro-guida sul “Diritto dell’assicurazione RC auto”; segue quelle al collega Stefano Ponzoni, neo Segretario Nazionale. Di Maria Pre Donato è l’intervista ad Alberto Calabrese che, invece, ci racconta la sua visione su Napoli così come la racconta nel suo libro “La riqualificazione della città antica”.
Anna Paola Maccio, invece, ci narra quanto accaduto allo Sheraton di Roma nel corso della 4° Conferenza UNI Europa sul tema “Cambiamo l’Europa insieme”. Laura Bertolini torna sullo SmartWorking - di gran moda in questi giorni: non c’è HR di successo senza SW - dandoci qualche “nuova” alla luce dei disegni di legge recentemente presentati. Mentre il collega Lorenzo Castellani ci intrattiene sul binomio “Top Management - Attuale crisi”, partendo da un lettura che ognuno questa estate dovrebbe fare: “Colpevoli della Crisi – Psicologia e psicopatologia del criminale dal colletto bianco”. Monica Ricatti, nella rubrica Dispari e Pari, ci ricorda – se ce ne fosse bisogno - che al di là delle fanfarate che ogni tanto vengono pubblicate siamo in piena “crisi dei consumi” e di come la diversità “non” sia gestita nelle nostre imprese, tutte dedite all’omogeneizzazione dei comportamenti e all’eradicamento del pensiero divergente.
Un altro consiglio per le letture estive puoi trovarlo nell’Angolo della Cultura.
Mi taccio e ti auguro Buone Ferie!

Lorenzo Capasso

LA RAGIONE DEL “MALCONTENTO” DEGLI EUROPEI VA RICERCATA NELL’INSICUREZZA SUL FUTURO CHE QUESTE POLITICHE ALIMENTANO DEMOLENDO OGNI DIRITTO E SVUOTANDO OGNI DIMENSIONE COLLETTIVA. EFFETTIVAMENTE LA COMUNITÀ EUROPEA COSÌ COME DISEGNATA DALLA FINANZA NON VA BENE E IL “POPOLO” LA BOCCIA.

di Lorenzo Capasso
Redattore Capo

Il Sindacato liquido, tra tutela e autotutela: la strada verso il rinnovo del CCNL

Consiglio Direttivo Nazionale: Assisi 18 e 19 Maggio 2016

SE I "PADRONI" HANNO SMARRITO OGNI E QUALSIASI CAPACITÀ IMPRENDITORIALE, DALL'ALTRO LATO ABBIAMO TROPPA PARTE DEL SINDACATO ANCORATA AD ANTIQUATE IMPOSTAZIONI IDEOLOGICHE: QUESTA DUPLICE SITUAZIONE DÀ LUOGO AD UN DIALOGO "MONCO"

Nelle giornate del 18 e 19 maggio si sono tenuti i lavori del Consiglio Direttivo Nazionale dello SNFIA, il Sindacato che rappresenta e tutela le Alte Professionalità del settore assicurativo. Lavori che si sono aperti in un contesto lavorativo fotografato dall'Inps in un report in cui evidenziava come, nel primo trimestre del 2016, i contratti a tempo indeterminato avevano messo "a segno" un dato peggiore, non solo rispetto all'anno precedente (anno drogato dagli sconti fiscali), ma anche nei confronti del 2014: difatti, nel primo trimestre di quest'anno il saldo dei contratti a tempo indeterminato è stato positivo di sole 51 mila unità contro le 87 mila del 2014. Nel medesimo trimestre, i "rapporti precari" sono aumentati del 22%, mentre i voucher del 45% (ben 31,5 milioni di voucher venduti in soli tre mesi).

Un contesto, questo, che non fa ben sperare in quella ripresa dei consumi interni che dovrebbe rilanciare il PIL, non è stato un caso che, da lì a pochi giorni, venivano pubblicati dati altrettanto negativi sull'andamento dell'italica produzione industriale.

Ne sono scaturiti titoli da bollettino di guerra, come *"Crolla l'industria italiana: a marzo la peggior frenata dal 2013"*. Difatti, sempre al fatidico marzo, l'industria italiana aveva registrato la peggior frenata dall'estate del 2013, con una contrazione del fatturato del 3,6% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Subito dopo i dati relativi alla produzione industriale, quelli relativi al commercio: calo dello 0,8% a marzo. Ovvero dopo quattro mesi positivi o stazionari, a marzo le vendite al dettaglio erano tornate a scendere a livello congiunturale, cioè nel raffronto con il mese prima.

Per cui, se è vero che tutti i grandi istituti economici attribuiscono alla domanda interna il ruolo di timone della ripresa, viste le difficoltà dei Paesi emergenti che impattano sull'export, non era e non è una buona notizia il fatto che nella media del trimestre gen*naio-marzo 2016, "l'indice in valore registra una variazione nulla, mentre l'indice in volume aumenta dello 0,1% rispetto al trimestre precedente"* (fonte Istat).

Ma, se è vero che "nessuno è profeta in patria", è anche vero che, in presenza di un potere di acquisto ridotto all'osso, per effetto della crisi ma non solo, i consumi difficilmente potranno riprendere. Insieme all'emergere di verità lapalissiane, però, alcune menzogne vengono smascherate: quali la bugia per cui fossero i "diritti dei lavoratori" il freno dell'italica economia.

In questo clima non può che nascere – come ha illustrato nella sua relazione Marino D'Angelo – un'inquietudine se si riflette sull'attuale rapporto "capitale-lavoro": la permanente "criminalizzazione" del sistema di tutele dei lavoratori, quale unico responsabile della caduta "libera" del sistema Italia, non

BAUMAN HA SPIEGATO LA POST-MODERNITÀ USANDO LE METAFORE DI MODERNITÀ LIQUIDA E SOLIDA E SOSTENENDO CHE L'INCERTEZZA CHE PERVADE LA SOCIETÀ MODERNA DERIVI DALLA TRASFORMAZIONE DEI SUOI PROTAGONISTI DA PRODUTTORI A CONSUMATORI. IN UNA SOCIETÀ CHE VIVE PER IL CONSUMO, TUTTO SI TRASFORMA IN MERCE, INCLUSO L'ESSERE UMANO.

può che far perdere la speranza in una ripresa del Bel Paese. Difatti, se Confindustria (se i "Padroni" imprenditori) non si assume le proprie evidenti responsabilità di decenni di politica industriale basata sul "taglio" dei costi anziché su investimenti e ricerca, difficilmente l'Italia potrà riprendersi.
Se, però, i "padroni" hanno smarrito ogni e qualsiasi capacità imprenditoriale, dall'altro lato abbiamo troppa parte del Sindacato ancorata ad antiquate impostazioni ideologiche: questa duplice situazione dà luogo ad un dialogo "monco". Una situazione piena di ombre, dove è difficile comprendere quale sia la linea del "fronte" o, meglio, tale da delineare una contrattazione in cui sembra esserci una controparte "nebulosa" con tante "parti contro".
Il Sindacato non sembra più essere quel luogo di identità e di comuni interessi; anzi, sta subendo senza un'apparente reazione quella "società liquida" ben descritta da Zygmunt Bauman e sta diventando esso stesso un "sindacato liquido" spaccato in due, da un lato dalla volontà di tutelare, e dall'altro dalla necessità di proteggersi. Questo lo rende immobile, incapace di una proposta in linea con i tempi.
Tutelare chi? Anche su questo aspetto è divenuto tutto "liquido": non esiste più il "Lavoro", ma i "lavori". Per cui anche definire una linea "univoca" di tutele diviene arduo, se non impossibile. Proteggersi da cosa? Dalla costante delegittimazione: il salario minimo, le leggi sulla "rappresentanza sindacale" e sul "diritto di sciopero" accompagnate da una base di rappresentati troppo sbilanciata sui "pensionati" (addirittura sono pensionati alcuni delegati alle trattative del CCNL!).
Tutela e autotutela: obiettivi che sembrano giustificare la "Carta dei diritti universali dei Lavoratori". Un ottimo esercizio di stile che manca, però, di quel sano pragmatismo che può renderlo utile "oggi". Obsolescenza che, bisogna ammetterlo, riguarda – per quanto ci concerne – anche il contratto collettivo del settore assicurativo che non è più in grado di dare "tutte" le risposte. Risposte che forse vanno ricercate nelle singole realtà produttive e nei contratti collettivi aziendali che dovrebbero rappresentarle. Risposte che, però, devono passare per forza di cose attraverso una modernizzazione delle relazioni industriali che non sia una riedizione della vecchia concertazione. Sistema, questo, ottimo per risolvere le criticità che erano sorte in quel periodo storico e che, come per tutto, era ed è "figlio" dei suoi tempi.
Certamente è comprensibile che al "Jobs Act" non poteva esserci risposta diversa dalla "Carta dei diritti universali dei Lavoratori", in quanto ambedue sono espressioni di una visione "conflittuale" ed errata sia delle relazioni industriali che dello sviluppo industriale.
Da dove, quindi, partire? Dagli utili o meglio dall'utilità o ancora dalla funzionalità al "business" del tanto bistrattato "capitale umano", evidenzia Marino D'Angelo. Perché investire in ricerca e sviluppo significa investire in professionalità e competenze (che latitano sempre più, soprattutto nei "piani alti" delle nostre aziende, con top manager che danno l'impressione – sovente non è solo un'impressione – di non sapere cosa fare e come farlo) necessarie all'attività d'impresa.
È fondamentale, ha affermato quindi D'Angelo, un sano pragmatismo accompagnato da quella giusta dose di onestà intellettuale che "ribalti" l'attuale interpretazione che vede i lavoratori (funzionali all'attività d'impresa) come un costo anziché come un investimento.
Difatti, come ha sottolineato Papa Francesco, "quando la ricchezza si fa con lo sfruttamento è peccato mortale… Fare contratti a scadenza senza possibilità di pensione, senza vacanze per interromperli in estate, lasciando il lavoratore a mangiare aria sino a settembre, ebbene questo significa succhiare il sangue delle gente, essere delle sanguisughe!". E di questo stiamo parlando, questo è lo scenario che i "padroni" vorrebbero apparecchiarci nel futuro, nella stupida visione di un mondo di consumatori però mal pagati, quindi incapaci di accedere ai consumi.
A questo punto cosa dovrebbe fare un Sindacato "liquido"? Deve portare avanti una richiesta di "partecipazione": partecipazione al governo d'impresa, partecipazione all'organizzazione del lavoro d'impresa. D'Angelo lo definisce un passaggio necessario: l'evoluzione per evitare l'estinzione. Nei prossimi dieci anni solo nel settore assicurativo si estingueranno 50 "mansioni": cosa ne sarà dei lavoratori che ora le svolgono? Siamo sicuri che la "responsabilità sociale" delle nostre imprese sia, da sola, sufficiente ad evitare un'ecatombe? Dobbiamo pretendere di partecipare al governo delle nostre imprese, all'organizzazione del lavoro e, perché no, a una compartecipazione

agli utili delle nostre imprese: in modo così da superare l'attuale gioco dei "Signori" e dei "questuanti".
Pragmatismo: è evidente che, oggi, nel fare certi discorsi si appare dei "visionari". Ma il disegno è quello svelato da Papa Francesco: non investimenti, ma sfruttamento dei lavoratori con offerte al ribasso, con una politica industriale priva di una qualsiasi visione se non quella di "ridurre" i costi.
Come diceva qualcuno: "I have a dream!". Anche noi abbiamo un sogno: aziende socialmente responsabili, dove non si contesti a un lavoratore che soffre di narcolessia di addormentarsi sul posto di lavoro: un lavoro che consiste in 8 ore davanti a un pc a fare tabelle e report in formato excel, tran tran monotono che addormenterebbe anche un ipertiroideo. Contestazione funzionale a una sua "rottamazione" volente o, più probabilmente, nolente. Già quel ricambio generazionale che lo vedrà sostituito con uno stagista – moderno schiavo – o nella più rosea delle soluzioni, da un contratto a termine che sarà rinnovato sino a che Renzi concede, per poi essere a suo volta rottamato con un altro contratto a termine o stagista che sia… Povero Papa Francesco, se lo venisse a sapere!

«…PER RISALIRE LA CHINA DOBBIAMO ATTREZZARCI AL NUOVO PARADIGMA ECONOMICO. NOI IMPRENDITORI DOBBIAMO COSTRUIRE UN CAPITALISMO MODERNO FATTO DI MERCATO, DI APERTURA DI CAPITALI E DI INVESTIMENTI NELL'INDUSTRIA DEL FUTURO…»
VINCENZO BOCCIA

Mozione Finale

Il Consiglio Direttivo Nazionale SNFIA, riunitosi ad Assisi nelle giornate del 18 e 19 maggio 2016, ha condiviso le valutazioni del Segretario Generale sull'attuale stato della trattativa del CCNL, cosi come rideterminato a seguito del confronto con i lavoratori organizzato nel periodo di sospensione della trattativa stessa.
La forte delega riconfermata alle OO.SS. ha consentito il ridimensionamento della contropiattaforma ANIA, rilanciando concretamente la possibilità di una chiusura del negoziato all'epoca sospeso.
Le relazioni industriali risentono dell'attuale situazione politica e socio-economica e, come tali, richiedono il superamento della concertazione a favore di un'area di negoziazione incentrata su criteri partecipativi, declinati in:
· Governo delle Imprese;
· Organizzazione delle Aziende;
· Ridistribuzione dei risultati economici.
Dal confronto delle singole realtà d'impresa, cosi come presentate dai Coordinamenti, emerge l'inadeguatezza del top management aziendale rispetto agli scenari determinati dall'innovazione tecnologica e dalla trasformazione del Mercato, cosi come tra l'altro rappresentati dalle OO.SS. che hanno rilevato l'indisponibilità all'ascolto delle istanze dei lavoratori.
Ciò posto, il Consiglio Direttivo Nazionale SNFIA riconferma il mandato al Segretario Generale affinché proceda, in sede di trattativa del CCNL, con quella visione "inclusiva" e "partecipativa" già condivisa nel Consiglio Direttivo Nazionale del maggio 2015.
In particolare, il Consiglio ha riaffermato la necessità di limitare ogni e qualsiasi trasformazione del ruolo delle Alte Professionalità ad una condizione di comprovata emergenza organizzativa.

Intervista di Annamaria Barbato Ricci
Giornalista

Il Diritto dell'Assicurazione RC Auto

Elio Di Jeso svela regole e segreti dell'assicurazione auto

L'AIA È UN CONTRIBUTO FONDAMENTALE PER LA REPRESSIONE DI UN FENOMENO RICORRENTE CHE, IN MOLTI CASI, DIVENTA FONTE DI BUSINESS PER IL CRIMINE ORGANIZZATO

L'argomento è ostico, il Diritto dell'assicurazione RC Auto, ovvero quelli che in gergo si chiamano 'i fondamentali' allorché si approccia il mondo delle Assicurazioni. L'Autore, Elio Di Jeso, primo funzionario di quarto livello all'IVASS, l'Authority di vigilanza sulle Compagnie assicurative, ne ha recentemente fatto una disamina approfondita con un manuale per i tipi dell'Egaf, casa editrice specializzata di Forlì, con la quale vanta una collaborazione di lunga pezza, di almeno un decennio.
Reputando estremamente 'inamidato' questo incipit, valido per un'intervista telefonica e non, com'è accaduto, per un incontro *vis à vis*, vi racconto invece che Elio Di Jeso è napoletano e ciò fa la differenza. Lungi dal voler essere accusata di propensioni campanilistiche, però, spiego che, se c'è un motivo per il grande apprezzamento che *ipso facto* il mio intervistato suscita in me, è perché abbiamo studiato – a qualche anno di distanza – nello stesso Ateneo, l'Università Federico II di Napoli, frequentando la medesima gloriosa Facoltà, Giurisprudenza, e laurendoci entrambi con il massimo dei voti e la lode.
Se a ciò si va ad aggiungere la comune passione per il Diritto Romano e la condivisa conoscenza col celebre professor Francesco Paolo Casavola – che è stato, tra l'altro, anche Presidente della Corte Costituzionale – capirete che è stato facile per noi entrare in sintonia.

Com'è partita la sua carriera in IVASS?

Sono un IVASSista per caso. Era il 1988 e tra i giovani laureati ci scambiavamo notizie sui concorsi pubblici che, a quell'epoca, erano numerosi. Un amico mi segnalò quello fatale per me: vice capoufficio in carriera direttiva dell'ISVAP, la sigla che fino al 2012 ha contraddistinto l'Istituzione indipendente che poi, in seguito a una profonda riforma della governance, è diventata IVASS.
È stato uno dei concorsi da me vinti, accettato perché ho sempre considerato la funzione di supervisione pubblica di significativo valore sociale, libera da influenze politiche o lobbistiche. Successivamente ho anche superato l'esame per l'iscrizione all'albo dei procuratori legali, un titolo che è sempre bene tenere nel cassetto. Oggi mi onoro di far parte del servizio Ispettorato, una trincea davvero delicata.

Come è nata l'idea del libro?

Nel 1999, per l'editore Simone di Napoli e a quattro mani con la collega Maria Caterina Ferrigno, scrivemmo un prontuario sull'RC Auto. Anche lì fu tutto frutto della mera casualità: lei conosceva un collaboratore della casa editrice che ci chiese di creare uno strumento agile di consultazione, per facilitare l'approccio alla materia e dirimerne le miriadi di questioni a essa inerenti.
Dieci anni dopo, l'editore Bandini, patron dell'Egaf, leader editoriale sui

temi inerenti la strada, il trasporto, compreso quello eccezionale, le patenti, le assicurazione e i codici della strada commentati, mi chiese di scrivere, stavolta da solo, un manuale ampio sul Diritto dell'Assicurazione RC Auto.
Era per me una proposta lusinghiera, in quanto mi veniva da una casa editrice specializzata e autorevole che si è conquistata, nel corso della sua lunga attività, una preponderante fetta di mercato e con la quale collaboro da un decennio, con una serie di contributi specifici in miscellanee giuridiche di settore. Fu così che, nel 2009, cominciai a lavorarvi su, con una gestazione lunghissima, per la quale rubavo tempo al sonno, fra un'ispezione e l'altra.

EDIZIONE - DICEMBRE 2015
PAGINE: 484
PREZZO: € 48,00

Certamente si tratta di un'opera molto dettagliata, che si dipana su quasi 500 pagine…

Troppe! La disciplina, però, è molto ampia e mi sono posto l'obiettivo di approfondire minuziosamente le sue specificità, che riguardano non solo la fase liquidativa, ma anche quell'assuntiva, con significativi riflessi sulle forme di tutela previste per i consumatori. All'aggiornamento sulle singole tematiche, sempre legislativamente in divenire, si affiancano anche riflessioni originali su istituti giuridici tipici, come la natura del contratto RC Auto; l'obbligo a contrarre; i sistemi di protezione degli utenti della strada che non utilizzano i mezzi a motore, come i ciclisti o i pedoni.

Un tema di grande attualità, la cosiddetta 'scatola nera'. È previsto anche un focus al riguardo?

Tutte le condizioni contrattuali godono di specifici approfondimenti, compresi i sistemi di controllo satellitare (è questo il nome tecnico che, nella vulgata comune, diventa 'scatola nera', come quella degli aerei). Essi servono a tarare con maggiore precisione il rischio assicurato. Nell'attualità, in realtà, è ancora bassa l'adesione a tale clausola contrattuale, probabilmente a causa di non significativi incentivi tariffari.

A chi è destinato il suo manuale?

In primo luogo, a chi svolge il proprio lavoro per l'industria assicurativa e più in generale a tutti gli operatori del settore: giudici di pace, avvocati, studi di infortunistica stradale i quali, quotidianamente, si confrontano sulle complessità delle questioni inerenti al risarcimento del danno, alla scelta del contratto assicurativo e alla tutela del consumatore. I lettori vi troveranno, oltre all'inquadramento tecnico-giuridico dei singoli istituti connessi all'RC Auto, anche un significativo massimario delle pronunce giurisprudenziali.

Anche il singolo utente della strada potrebbe trovare risposte nella sua opera?

Certamente sì, al fine di essere pienamente cosciente dei propri diritti e delle proprie tutele, sia al momento della sottoscrizione della polizza assicurativa, sia nel malaugurato caso di un sinistro.

L'IVASS ha assunto un ruolo centrale su un tema caldo, ovvero le truffe perpetrate ai danni delle compagnie assicurative. In che modo lo svolgerà?

Dal mio personalissimo punto di vista, si tratta di una tematica di grande attualità, nella quale l'IVASS è destinato a svolgere un ruolo di grande rilevanza. Infatti, in virtù della vigente normativa, recentissima – quella attuativa dell'"archivio informatico integrato", denominato anche "Archivio Integrato Antifrode" o "AIA" –, l'Istituto gestirà al meglio le banche dati antifrode e, attraverso una visione a 360 gradi di tutti i dati disponibili in relazione ai sinistri, ai veicoli assicurati, ai testimoni e ai danneggiati sarà in grado di fornire indicazioni preziose sia alle Compagnie assicurative sia alle Autorità inquirenti sia alle Forze dell'Ordine. È un contributo fondamentale per la repressione di un fenomeno ricorrente che, in molti casi, diventa fonte di business per il crimine organizzato. •

Intervista di Annamaria Barbato Ricci
Giornalista

Stefano Ponzoni: l'esempio e la proposta alla base della missione del Sindacato

COL SEMPLICE PASSAPAROLA OGGI POSSIAMO CONTARE SU OLTRE 130 ISCRITTI, UNA BASE SOLIDA CHE CI DOTA DI AUTOREVOLEZZA, SÌ DA AVERE UN'AMPIA RAPPRESENTANZA NELLE TRATTATIVE CON L'AZIENDA

Per quell'omonimia nel cognome gli amici della gioventù lo avevano soprannominato 'Cochi', ma fisicamente non rassomiglia all'attore milanese affatto. L'unica cosa in comune è l'origine lombarda del cognome.

Stefano Ponzoni è Segretario del coordinamento nel Gruppo Cattolica – l'unica azienda assicurativa che oggi conserva la struttura istituzionale di cooperativa, rispettando quelle radici fondanti di 120 anni fa, direttamente connesse alle cooperative 'bianche' e nata per tutelare i piccoli proprietari agricoli dai danni causati dagli incendi e dalla grandine – e, nel Consiglio Direttivo Nazionale di Assisi del 18/19 maggio scorsi, è stato nominato Segretario Nazionale di SNFIA.

Ponzoni ha trascorso tutta la propria vita lavorativa nell'alveo di un'impresa che, alla sua assunzione, nel 1987, era operante prevalentemente nel Nord d'Italia, con presidi in altre regioni; solo una quindicina di anni fa, quotandosi in Borsa e con l'apporto di importanti acquisizioni, la Società Cattolica di Assicurazioni fece il 'salto' diventando Gruppo.

Sposato, due figli, Pietro e Chiara, entrambi incamminati verso la professione medica, Ponzoni racconta così i suoi esordi nel mondo del lavoro: "Dopo la laurea in ingegneria elettronica con specializzazione in informatica presso l'Università di Padova, con una tesi sperimentale presso l'Olivetti, ho lavorato un paio d'anni in un'azienda elettronica, nel controllo dei processi. Nell'87, partecipai a una selezione del personale in Cattolica, giacché reclutavano proprio giovani laureati in ingegneria, per occuparsi del delicato compito di inserire nel ramo danni le polizze rivolte alle imprese.

Ai tempi della mia assunzione, la Cattolica aveva meno di 300 agenti sul territorio, in prevalenza nel Nord Est e circa 500 dipendenti. Una realtà dinamica che seguiva il ritmo di un'area economicamente dinamica, in particolare rivolta alle esigenze delle PMI e delle persone. Ora, a distanza di 30 anni, il Gruppo, attestatosi come quinto Gruppo assicurativo in Italia, conta su 1.700 dipendenti e oltre mille agenzie.

Un'esperienza interessante veder crescere l'azienda e crescere con lei…

Mi sono impegnato anche culturalmente per essere al passo con la sfida che mi si apriva davanti. Poco dopo l'assunzione, ho conseguito un master biennale presso il Politecnico di Milano in "Ingegneria assicurativa" che mi ha offerto un approccio a tutto tondo, e non solo tecnico, per il mio lavoro e mi ha dato un buon passo nella carriera. Entrato al quarto livello, cinque anni dopo, nel '92, ero già funzionario. Qualche anno dopo ci fu uno stop e una tensione con la dirigenza che non sempre premiava la professionalità, bensì teneva conto di elementi che poco c'entravano col merito. Ciò mi ha avvicinato all'impe-

gno sindacale, anche se già 'covava' in me un approccio sociale al lavoro.

E come avvenne 'l'incontro' con SNFIA?

Dopo qualche anno da 'umile servitore della Patria' in Cattolica e di fronte all'azzeramento della rappresentanza dello SNFIA in Azienda, percependo che altri sindacati erano poco attenti alle alte professionalità, nel 2004, partii da una base di 4 iscritti e mi impegnai a ricreare il Sindacato interno.
Scegliemmo una formula innovativa che, rifuggendo il proselitismo puro, ricorreva all'esempio e al far contare la nostra presenza nelle trattative. Impegno lavorativo e impegno sindacale funzionarono da attrattori e, col semplice passaparola, oggi superiamo ampiamente il centinaio di iscritti, una base solida che ci dota di autorevolezza, sì da avere un'ampia rappresentanza nelle trattative con l'Azienda. Ciò ci aiuta a valorizzare nelle trattative le tematiche delle alte professionalità."

SCEGLIEMMO UNA FORMULA INNOVATIVA CHE, RIFUGGENDO IL PROSELITISMO PURO, RICORREVA ALL'ESEMPIO E AL FAR CONTARE LA NOSTRA PRESENZA NELLE TRATTATIVE. IMPEGNO LAVORATIVO E IMPEGNO SINDACALE FUNZIONANO DA ATTRATTORI

STEFANO PONZONI

Di quali risultati siete fieri?

Di due in particolare portiamo vanto: raggiunti con piena soddisfazione e, a volte, più o meno soli contro tutti.
Nel 2005, per la creazione di Cattolica Service, nata dalla confluenza dei branch informatici di Cattolica e Duomo, siamo riusciti a far avere il contratto Cattolica anche ai nuovi assunti, sventando una posizione aziendale, già condivisa con alcune altre sigle sindacali, per la quale i neoentrati sarebbero partiti da una base contrattuale più bassa.
Abbiamo inoltre, raggiunto un ulteriore obiettivo, nel corso degli anni: quello di portare SNFIA all'interno di due importanti realtà assicurative locali quali ARCA Assicurazioni e ARAG. In entrambe queste aziende ora siamo presenti con una rappresentanza importante e autorevole.

Quali sono i prossimi obiettivi che intendete perseguire?

Vogliamo sfidare l'Azienda a condividere con noi i suoi lusinghieri risultati, di cui i dipendenti, col proprio impegno professionale, sono co-attori e che la porteranno, nel bilancio 2015, a superare gli ottimi risultati dell'anno precedente.
Inoltre, mi piacerebbe riuscire a strutturare lo SNFIA, sì da socializzare con i colleghi un modo di stare insieme inedito, attraverso i nuovi strumenti offerti dall'evoluzione tecnologica, costruendo, così, una nuova grammatica del lavoro e del sindacato. L'età dei volantini e delle assemblee è alle nostre spalle, sostituita costruttivamente dai nuovi modi di comunicare.

Ora c'è questa novità, la sua nuova nomina a Segretario Nazionale. Un ulteriore traguardo…

Non posso negare che, quando il nostro Segretario Generale, Marino D'Angelo mi ha chiamato, offrendomi la disponibilità ad entrare in Segreteria, ho inizialmente pensato ad un riconoscimento per il cammino compiuto fino ad oggi. Contestualmente, consapevole dell'impegno e della responsabilità che comportano l'accettare questo incarico, mi sono chiesto quanto io potessi rendermi utile in tale nuovo ruolo.
Dopo una doverosa riflessione, ho deciso di accettare questa nuova sfida, ben sapendo che si tratta di un risultato frutto del lavoro quotidiano non solo mio, ma di tutti i colleghi, dai semplici iscritti a tutte le rappresentanze sindacali che, con me, hanno condiviso un lungo e proficuo percorso.

Intervista di Maria Pre Donati
Giornalista

Napoli tra passato e futuro: la visione di Alberto Calabrese

ERO ANCORA UNO STUDENTE DEL LICEO CLASSICO ANTONIO GENOVESI DI NAPOLI - NARRA ALBERTO CALABRESE - AVEVO 17 ANNI QUANDO FUI FOLGORATO DA UNA MOSTRA DEL MOVIMENTO IMPRESSIONISTA CHE MI TROVAI A VISITARE

Napoli è, innanzitutto, una "capitale" e a pieno titolo: quante città al mondo possono vantare una concatenazione tra preistoria, protostoria fino ai giorni nostri? Neolitico medio, Eneolitico antico, Bronzo antico, medio e finale, passando per la *Parthenope* fondata dai Cumani quasi in concomitanza con la 'boriosa' Roma, per arrivare a Napoli trasudante di storia e civiltà da ogni poro del suo 'poroso' tufo, materiale di costruzione di così tanti edifici antichi. Una Napoli che probabilmente non è amata, ancor oggi, anche perché non sa farsi laboratorio d'innovazione urbanistica 'partecipata dal basso'. Una Napoli che non riesce ad aprirsi alle moderne tecnologie ecosostenibili per la produzione energetica né per la 'messa a valore' dei rifiuti solidi urbani.

In questo contesto è un atto d'amore quello partorito dalla fertile mente dell'architetto Alberto Calabrese che ha coraggiosamente disegnato il 'che fare' per giungere a una Napoli ottimale nel suo prezioso centro antico, con il volume: *"La riqualificazione della città antica - Dal parco dell'Acropoli al Decumano Verde"*.

Ci incontriamo per parlarne in una di quelle giornate assolate e un po' afose in cui la città appare come la Sirena fascinosa che le diede il suo primo nome 'storico': Parthenope, bella ed elusiva. Ed è facile trovare sintonia quando si ha di fronte un intellettuale che ha immaginato per questa sua città un futuro urbanistico coerente e non un'isola

ALBERTO CALABRESE, ARCHITETTO E SAGGISTA

marziana come quella immaginata (e realizzata) da Kenzo Tange per il gelido - sotto il profilo emozionale - Centro Direzionale.
"Come architetto e cittadino consapevole delle principali istanze del nostro tempo perseguo la metodologia della progettazione sostenibile per generare tangibili miglioramenti di vivibilità e qualità del costruito nel centro come nelle periferie cittadine. Perseguo un approccio bioclimatico del progetto architettonico che utilizzi tecnologie appropriate al contesto, con l'impiego tanto del cemento e dell'acciaio, i prodotti dell'età moderna, tanto del legno e dei materiali naturali di concezione nuova o tradizionale. L'approccio bioclimatico, d'altronde, riprende la buona metodologia dell'architettura del passato. Il Movimento Moderno stesso la acquisì tra i suoi fondamenti teorici. Possiamo senz'altro dire che la bioclimatica e la progettazione sostenibile sono la rinnovata frontiera del moderno. La mia appartenenza culturale si riferisce più al pensiero forte che a quello debole. Nella mia formazione, ho fatto riferimento ai Maestri del Movimento Moderno, come i tedeschi Ludwig Mies van der Rohe e Walter Gropius (fondatore del Bauhaus), il francese Le Corbusier (Charles-Edouard Jeanneret-Gris), gli olandesi J.J. Pieter Oud e Mart Stam".

La decisione di diventare architetto è stata piuttosto precoce?

"Ero ancora uno studente del liceo classico Antonio Genovesi di Napoli - narra Alberto Calabrese - Avevo 17 anni quando fui folgorato da una mostra del Movimento Impressionista che mi trovai a visitare. Mi colpirono l'anticonformismo che i suoi esponenti come Edgar Degas, Edouard Manet, Claude Monet e Auguste Renoir esprimevano; la formazione classica degli studi liceali e le chiavi intellettuali d'interpretazione che essa offre mi fecero intravedere un futuro da architetto".

Iscrittosi alla Facoltà di Architettura di Napoli, Calabrese ha maturato man mano la visione di un'architettura 'sostenibile'...

"Ho discusso la tesi "Progetto Decumano Verde - Un intervento di riqualificazione urbana", che analizzava l'impianto cittadino della città greco-romana. L'impianto greco e i termini a esso relativi derivano da Ippodamo da Mileto, l'architetto vissuto tra il 498 e il 408 a.C., (Napoli già era stata fondata) che, secondo Aristotele, codificò la struttura urbana a griglia, con schemi planimetrici regolari, ortogonali, nelle città di nuova fondazione. Si sviluppava con l'intreccio di tre 'plateiai', strade principali in direzione est-ovest, con gli 'stenopoi' strade di collegamento in direzione nord-sud, poi tradotti in 'decumani' e 'cardi' nelle città romane. Qualche studioso suppose l'esistenza di un quarto Decumano, a Sud di quello inferiore (attualmente via San Biagio dei Librai – Forcella), un'ipotesi poi rivelatasi falsa. C'era, sì, una 'strada' ma si trattava, piuttosto, di una 'via sopramuro', toponimo usato anche per analoghe situazioni di strada adiacente alle mura cittadine".

EDITORE: CLEAN
COLLANA: NAPOLI E LA CAMPANIA

L'impianto della tesi di laurea non fu dimenticato anzi servì da ispirazione per il libro realizzato dall'architetto Calabrese, ampliandosi a proposte concrete che il neorieletto sindaco, Luigi de Magistris, farebbe bene ad approfondire.

"Nel libro - spiega l'Autore - ho voluto indicare l'inizio di un ciclo virtuoso di consapevolezza, tale da far decollare le potenzialità di una filosofia unitaria di progetto che comprenda tutta la città antica. In tale modello s'intrecciano la parte turistico 'contemplativa' e la sostenibilità abitativa. Non bisogna più pensare Napoli e, in generale, le città come musei a cielo aperto, cristallizzati, bensì come aree di bellezza riqualificate in cui inserire servizi e attrezzature, fruibili da residenti e visitatori, con metodi di produzione di energie rinnovabili e di raccolta differenziata dei rifiuti tali da offrire vantaggi di vivibilità per gli abitanti e, di conseguenza, generanti il rafforzamento di un contesto estetico capace di creare anche un senso di appartenenza. In più, la realizzazione di una tale visione diventa conveniente per i cittadini pure in termini di riduzione dei costi dei servizi se non, addirittura, di guadagno netto, generato da una produzione energetica in surplus, cedibile alla rete di alimentazione di altri quartieri".

Insomma, Napoli potrebbe diventare laboratorio di un nuovo approccio urbanistico, anche per l'autoproduzione di energia da fonti alternative ai combustibili fossili. Per l'architetto Calabrese, un intreccio fra passato e futuro?

"Sicuramente, ma senza retorica, né del passato, né della bellezza. Siamo all'inizio di una nuova era; siamo negli anni di una 'rifondazione' di Napoli, che ha bisogno di riferimenti tanto evocativi della sua storia plurimillenaria quanto proiettati verso le innovazioni virtuose, come la realizzazione di una rete di alimentazione basata sulle energie rinnovabili o come il recupero, la riqualificazione e, ove opportuno, la riconfigurazione di edifici o interi isolati urbani". ●

di Anna Paola Maccio
Relazioni Internazionali e Istituzionali SNFIA

Together: per un'Europa dei servizi più equa

È INDISPENSABILE PREVEDERE NON SOLO UN CONTROLLO "CONTRATTUALE", MA UNA FATTIVA E REALE SORVEGLIANZA CON UNA GOVERNANCE CHE DEVE VEDERE PRESENTI I RAPPRESENTANTI DELLE PARTI SOCIALI (ASSOCIATORI DEI CONSUMATORI E SINDACATI)

Allo Sheraton di Roma, dal 14 al 16 marzo 2016, si è svolta la 4a Conferenza UNI Europa sul tema *"Cambiamo l'Europa insieme"*, cui hanno partecipato 750 delegati di tutte le organizzazioni sindacali dei servizi europei, in rappresentanza di 7 milioni di lavoratori. SNFIA era presente con il suo Segretario Generale dr. Marino D'Angelo.

Il dibattito ha messo in evidenza i limiti dell'attuale concezione europea, ripercorrendone le tappe storiche, a partire dai 2 trattati, firmati a Roma il 25 marzo 1957 (entrati in vigore il 1° gennaio 1958), che istituirono e disciplinarono la Comunità Economica Europea (CEE) e la Comunità Europea dell'energia atomica (CEEA o Euratom).

Dagli storici 6 Paesi firmatari (Italia, Francia, Germania Ovest, Belgio, Paesi Bassi e Lussemburgo) del 1957, l'Unione Europea conta oggi 28 membri (27 del post Brexit, con il referendum inglese del giugno 2016), ma, dalla semplice considerazione che la stessa Costituzione europea, firmata il 29 ottobre 2004, non sia mai stata ratificata, è facile comprendere le criticità endemiche che oggi ci attanagliano.

Nell'accezione di oggi, l'Unione Europea è certamente un'intesa di tipo economico-finanziario, ma non politico, caratterizzata altresì da troppe diversità e interessi contrapposti. La crisi economico-finanziaria, il populismo imperante, le questioni dei profughi e del terrorismo, la disgregazione dei sistemi di welfare sono tematiche importanti da dover necessariamente affrontare con un maggiore senso di responsabilità condivisa.

In questo contesto, anche la compagine sindacale europea ha fatto sentire la propria voce e rinnovato il proprio impegno in questa tre giorni di dibattiti e riflessioni in cui i delegati hanno discusso e approvato alcune mozioni

IL NOSTRO SEGRETARIO NEL SUO INTERVENTO AI LAVORI

"storiche" all'insegna del cambiamento: partendo dal *"Cambiamo insieme l'Europa - Da Tolosa a Roma e oltre"* al cambiamola *"facendo crescere i sindacati, il potere contrattuale dei lavoratori e la qualità dei posti di lavoro"*.
Cambiamola dando, dunque, delle linee guida per la negoziazione di accordi aziendali con le Multinazionali; adottando una strategia comune sul dialogo sociale e favorendo una maggiore partecipazione dei giovani alle conferenze di *"UNI Europa Youth"* sulle tematiche sindacali.

CHANGING EUROPE TOGETHER
4th UNI Europa Conference
The European Services Workers Union
Rome, 14-16 March 2016

CRESCITA SINDACALE, SVILUPPO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA, MIGLIORAMENTO DELLE COMPETENZE DEI LAVORATORI (E DI CHI UN LAVORO NON CE L'HA), SOSTEGNO SENZA CONDIZIONI AI RIFUGIATI, INCREMENTO DELL'OCCUPAZIONE STABILE COME SOSTEGNO ALLA DEMOCRAZIA, PARITÀ SALARIALE DI GENERE: GLI ASSI PORTANTI DEL DIBATTITO.

È chiaro ed evidente che l'attuale scenario emergenziale europeo non è soltanto di tipo economico-finanziario, ma anche umanitario: per questo motivo i rappresentanti sindacali presenti si sono espressi unitariamente circa la necessità, da parte dei Governi, di trovare una risposta comune e solidale alla crisi dei profughi. L'emergenza, in termini sociali, è anche caratterizzata da un forte e diffuso "antisindacalismo" che altro non è che l'aggressione generalizzata ai diritti dei lavoratori, quei diritti maturati in decenni di lotte: è necessario, quindi, pretendere il rispetto dei diritti sindacali in Europa. La Conferenza, ha altresì dato anche ampio spazio al dibattito sulle criticità insite nel TiSA (Trade in services agreement, accordo sugli scambi di servizi).
A corollario delle varie mozioni e dichiarazioni ci sono stati numerosi interventi da parte di autorevoli rappresentanti del mondo sindacale: l'intervento di Susanna Camusso (Segretario Generale CGIL) che, dopo aver toccato il tema del terrorismo e delle sue vittime, ha condannato apertamente l'accordo tra UE e Turchia inerente al "mercato dei profughi", evidenziando la protesta presentata al riguardo alla Confederazione Europea dei Sindacati da parte dei tre sindacati confederali (CGIL, CISL e UIL). L'accordo dell'8 marzo tra UE e Turchia formalizza la differenza tra profughi: quelli che avranno diritto a passare e quelli che dovranno tornare indietro, classificando di fatto gli afghani e gli iracheni come rifugiati di serie B. Nel 2015, da questi due Paesi mediorientali è arrivato in Europa un quarto dei richiedenti asilo.
L'accordo di Bruxelles dell'8 marzo rischia di operare una tragica distinzione di vaga matrice "razzista" tra popoli, razzismo che, dalla Seconda Guerra Mondiale a oggi, almeno formalmente, non aveva avuto patria in Europa. Razzismo forse inizialmente formalizzato con la "preferenza" per i profughi siriani espressa da Angela Merkel nell'agosto scorso, ma il pericolo ora è che sia di fatto sancito nero su bianco.
Siriani, afghani e iracheni rappresentano - stando all'Eurostat - la metà dei richiedenti asilo in Europa nel 2015, circa 650mila su un milione e 300mila. Tre gruppi nazionali ai quali finora è stato riconosciuto un trattamento egalitario dalle autorità europee e che invece, a partire dal recente accordo di Bruxelles tra Ue e Turchia, non lo sarà più.
I siriani continueranno a poter trovare una via verso l'Europa: tutti gli altri verranno rimandati indietro verso la Turchia che, per farsi carico di questo flusso di ritorno, ha ottenuto altri 3 miliardi di euro in aggiunta ai 3 miliardi già ricevuti. E, stando ai fatti, quelli spediti indietro saranno afghani e iracheni, accolti in Turchia ovvero in un Paese che, malgrado sia firmatario sia della Convenzione di Ginevra sui rifugiati sia del protocollo del 1967, applica limitazioni geografiche al trattato e prevede lo status di rifugiato per i soli cittadini europei. Quindi i profughi dell'Iraq e dell'Afghanistan non godrebbero dei diritti riconosciuti a chi fugge in cerca di protezione internazionale.
L'accordo con Ankara si traduce, in fin dei conti, in uno scambio tra profughi bloccati in Grecia e i siriani ospitati finora nei campi del sud della Turchia. E, così, nella legittimazione di rifugiati di serie A e di serie B: per i secondi si chiuderanno le porte per arrivare in Europa, per i primi il via libera per raggiungere la Germania e il nord. Quella che si nasconde nelle pieghe dell'accordo con la Turchia rischia di essere un'inversione a "U" nell'ambito delle scelte sull'asilo. Come è noto, lo status di rifugiato non è riconosciuto (o negato) in virtù del Paese di provenienza, ma degli effettivi pericoli che una persona corre. La singola persona: il "respingimento" coatto di gruppi di persone in un Paese terzo somiglia molto a un cambiamento di fatto dei principi della Convenzione del 1951.
Ciò posto, il caso degli iracheni e degli afghani è esemplificativo della trasformazione delle politiche in arrivo: il tasso di riconoscimento della protezione internazionale per iracheni e afghani è stato finora molto alto. Nel terzo trimestre del 2015 era dell'88% per gli iracheni e del 70% per gli afghani, sceso rispettivamente all'80% e al 57% a

fine anno. Con questi dati gli iracheni avrebbero diritto alla relocation (che prevede la soglia del 75% di risposte positive alle domande di protezione) mentre ora saranno rimandati indietro.
Frank Bsirske, Presidente di UNI Europa ha rimarcato questo arretramento nel diritto di asilo. Il suo intervento ha evidenziato, inoltre, la minaccia derivante dalla crescita in Europa dei partiti di destra e del conseguente populismo. Il terremoto politico in Germania ne è un esempio con il crollo della Merkel, a vantaggio della destra radicale che ha sfiorato il 25%. Bsirske ha sottolineato la necessità di una politica d'integrazione che superi la deregolamentazione: una politica che riscopra i temi sociali, unico modo per far fronte alla crisi economica e sociale in cui l'Europa versa, superando l'attuale "dumping" sul lavoro.
Oliver Roethig, Segretario Generale di UNI Europa si è soffermato sull'importanza strategica dei sindacati del comparto dei servizi rappresentanti il 70% dei lavoratori europei, nonché di UNI Europa che è un pilastro fondamentale di UNI Global Union a livello mondiale. Roethig ha illustrato le ultime campagne condotte, tra le quali quella volta ad aumentare la presenza femminile in ambito sindacale. Ha, inoltre, ripercorso l'impegno e il cammino fatto da Tolosa 2011 fino a Roma 2016, via Cape Town 2014, evidenziando come l'Europa vanti il movimento sindacale più forte del mondo, ma come questo non sia più sufficiente.
È necessario riappropriarsi del potere di contrattazione, attraverso un rafforzamento della figura del Sindacato, in caduta libera un po' ovunque. Per questo motivo, è stata lanciata l'iniziativa di creare un centro organizzativo di reclutamento nell'Europa Centro-Orientale (principalmente in Polonia e Repubblica Ceca).
Molti altri interventi hanno riguardato, appunto, gli attacchi oramai generalizzati al Sindacato. Per tutto lo scorso decennio, l'UE ha utilizzato la crisi per imporre politiche "antisindacali" soprattutto nei Paesi più colpiti, quelli sotto il controllo della Troika, peggiorandone di fatto la situazione: come se la causa della crisi fossero stati i lavoratori e non le Banche e l'alta finanza. Per Grecia, Spagna, Portogallo, Cipro e Irlanda l'aiuto finanziario dell'UE è stato condizionato alla riduzione del reddito dei cittadini e a un indebolimento dei diritti sociali e del lavoro, compresa la posizione dei sindacati nella contrattazione collettiva. Queste politiche sono andate di pari passo con un drammatico calo delle iscrizioni ai sindacati e della copertura dei contratti collettivi. In tutta Europa, in particolare nell'Europa centro-orientale, molti Governi hanno imposto analoghe politiche di austerità di propria iniziativa, con il pretesto di combattere la crisi economica.
In diversi Paesi si assiste addirittura alla criminalizzazione delle azioni sindacali collettive: in Spagna, Francia e Turchia diverse centinaia di rappresentanti sindacali sono stati o sono oggetto di procedure giudiziarie o detenzione per avere esercitato i loro diritti sindacali.

Qualsiasi assalto ai diritti sindacali in un Paese si ripercuote al di là dei confini nazionali

Con l'integrazione economica europea, la limitazione dei diritti sindacali in un Paese indebolisce automaticamente la resilienza dei sindacati negli altri Paesi, avviando un circolo vizioso di dumping sociale e asservimento dei lavoratori. Contrastando la pervasiva azione antisindacale intrapresa dall'UE e dai Governi nazionali, UNI Europa difende un'Europa che si fa carico dei lavoratori e dei loro diritti, come proposto dalla Confederazione Europea dei Sindacati nel suo Protocollo per il progresso sociale del 2008. Le disposizioni del Protocollo dovrebbero essere integrate al più presto nei Trattati dell'Unione e, nel frattempo, l'UE dovrebbe attivarsi immediatamente per garantire il rispetto dei diritti e principi contenuti in esso a livello europeo e nazionale.
UNI Europa cerca, quindi, di sostene-

IL SEGRETARIO REGIONALE DI UNI EUROPA, OLIVER ROETHIG HA DICHIARATO: "VANNO CAMBIATE LE NORMATIVE DI TUTELA DEL LAVORO NELLA GIG-ECONOMY. I MERCATI DEL LAVORO SUBISCONO MUTAMENTI RADICALI A CAUSA DEL 'MODELLO UBER' E LA RETE DI SICUREZZA SOCIALE NON OFFRE PIÙ UNA TUTELA SUFFICIENTE, VISTO CHE NON IMPEDISCE A TANTISSIMI LAVORATORI DI CADERE NELLA PRECARIETÀ OCCUPAZIONALE"

re i sindacati colpiti dalle politiche antisindacali affinché possano recuperare la base di iscritti e i diritti di contrattazione collettiva che hanno perduto e ricostruire le loro strutture sindacali. A tal fine, UNI Europa fa appello all'UE e ai Governi per l'attuazione di misure istituzionali atte a garantire la tutela dei diritti sindacali. Per far ciò sta promuovendo la creazione di un'ampia coalizione politica per rafforzare i diritti sociali, compresi i diritti sindacali, nell'ambito della prossima revisione del Trattato dell'Unione. In particolare, come ha rilevato anche Papa Francesco in molti suoi interventi pubblici, si cerca di evidenziare come i diritti sociali fondamentali non debbano essere trattati come subalterni alle libertà economiche e la legislazione europea non dovrebbe minare le leggi nazionali per la protezione sociale. A questo proposito, UNI Europa ha aderito all'iniziativa per un protocollo di progresso sociale lanciata da talune Confederazioni sindacali in Austria, Germania e Svezia.

L'Impegno per il rispetto dei diritti sindacali in Europa

A tal riguardo UNI Europa e i suoi affiliati chiedono alla Confederazione Europea dei Sindacati e all'intero movimento sindacale di lanciare un'iniziativa per una settimana di azione di portata europea, con lo slogan *"Giù le mani dai diritti sindacali"*. L'obiettivo è che i sindacalisti s'impegnino con gli iscritti e con tutti i lavoratori al fine di richiamare la loro attenzione sugli attacchi antisindacali in atto a livello europeo mobilitandosi tutti per la protezione dei diritti sindacali a livello nazionale ed europeo.

Con riferimento al TiSA, è stata espressa la preoccupazione per gli effetti che l'accordo avrebbe sui settori dei servizi. L'accordo è concepito per facilitare il libero flusso di dati, la liberalizzazione dei servizi finanziari e di telecomunicazione, dei servizi di trasporto a buon mercato per ridurre i costi delle aziende senza alcuna salvaguardia per i consumatori, trasformando il mercato unico europeo in un mercato dei servizi completamente deregolamentato sotto il profilo dei diritti e votato al solo ribasso dei costi, della qualità e dei controlli di conformità. A parte gli effetti della digitalizzazione sulla qualità del lavoro nel settore nel terziario, la liberalizzazione proposta e l'agenda di deregulation del TiSA modificheranno il quadro globale dei servizi, creando problemi in tutti i settori UNI, dal commercio, al gioco, alla finanza, senza dimenticare le telecomunicazioni, i sevizi postali e la logistica.

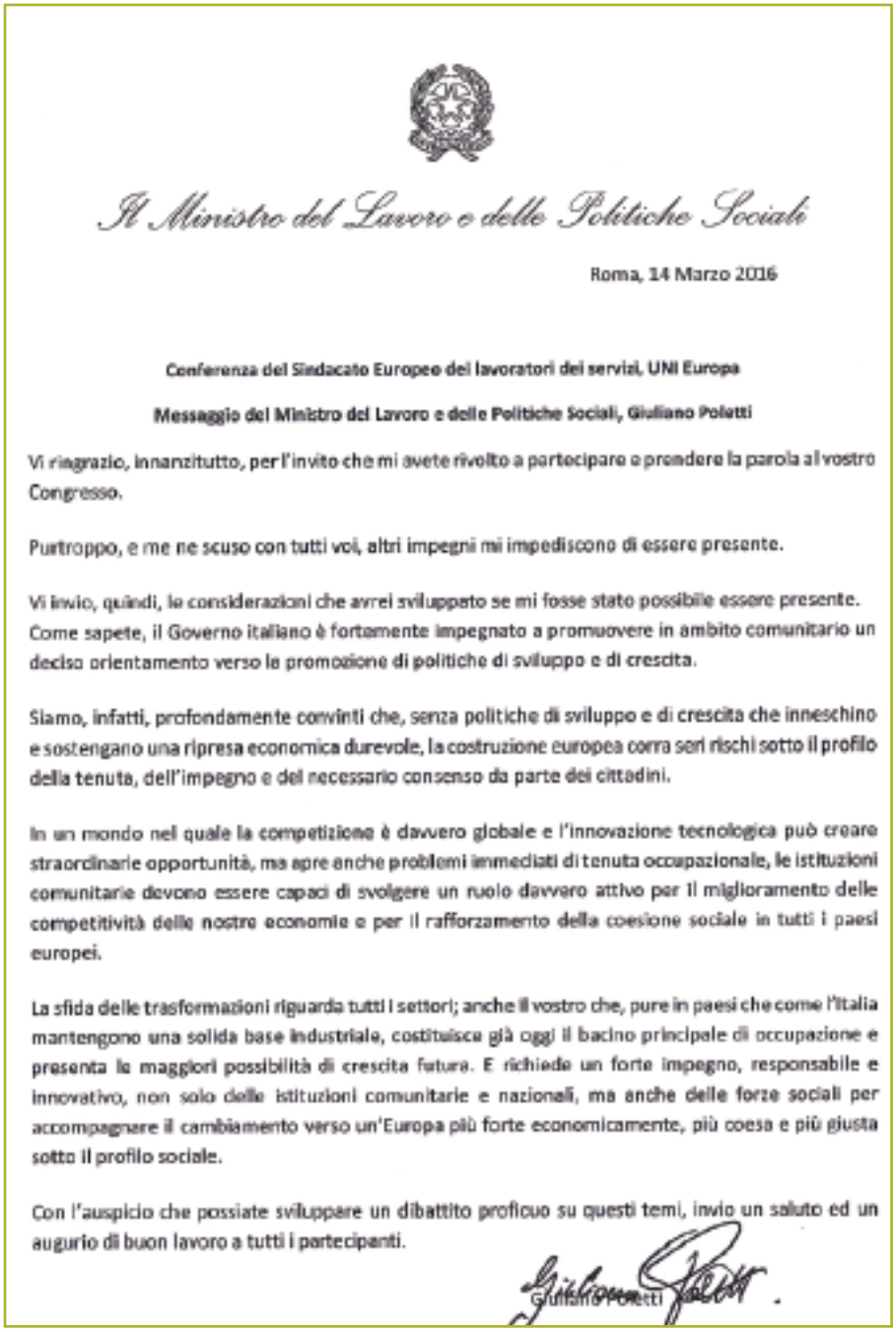
Per UNI Europa, il TiSA è una costante minaccia non solo per i posti di lavoro nel settore, ma soprattutto per le norme di servizio comunitarie. Infatti non solamente non contiene alcuna regola vincolante sulle leggi fondamentali del lavoro dell'UE e sui contratti collettivi, ma l'accordo non tiene conto dell'impatto negativo delle precedenti liberalizzazioni sulla qualità dei servizi e sulle norme di sicurezza.

UNI Europa è estremamente allarmata nell'osservare come la richiesta di limitazione dei regolamenti in essere, coniugata con la domanda di coerenza normativa nei negoziati commerciali in atto, pesi non poco nell'agenda "Legiferare meglio (Better regulation)" della Commissione europea. Resta da vedere come e quando i Governi nazionali potranno fare valere i loro diritti in materia di regolamentazione degli scambi di servizi: la necessità di rivedere la regolamentazione dei sevizi finanziari è nelle evidenze quotidiane.

Perciò, UNI Europa rivendica il diritto dell'Unione europea, dei Governi e delle autorità nazionali di prendere qualsiasi misura necessaria a regolamentare o sorvegliare la finanza, al fine di tutelarsi contro la liberalizzazione "selvaggia" dei servizi finanziari, ritenendo che tutto questo vada chiaramente contrattualizzato nel TiSA, con la previsione di una clausola che preservi lo "spazio politico-decisionale" dei Governi nazionali a tutela dei loro cittadini/lavoratori.

UNI Europa potrà, quindi, sostenere solamente un accordo commerciale che protegga pienamente i diritti dei cittadini e dei lavoratori, il rispetto dei loro rappresentanti e dei contratti collettivi da questi stipulati, pertanto, chiede l'inclusione nel TiSA, e in qualsiasi altro accordo futuro sullo scambio di servizi, di un efficace meccanismo deterrente che impedisca alle imprese di violare i diritti sociali e del lavoro. A questo proposito, è indispensabile prevedere non solo un controllo "contrattuale", ma una fattiva e reale sorveglianza con una governance che deve vedere presenti i rappresentanti delle parti sociali (associatori dei consumatori e sindacati).

A questo punto è fondamentale che tutte le parti firmatarie del TiSA ratifichino e applichino le norme e le conven-



Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

Roma, 14 Marzo 2016

Conferenza del Sindacato Europeo dei lavoratori dei servizi, UNI Europa

Messaggio del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, Giuliano Poletti

Vi ringrazio, innanzitutto, per l'invito che mi avete rivolto a partecipare e prendere la parola al vostro Congresso.

Purtroppo, e me ne scuso con tutti voi, altri impegni mi impediscono di essere presente.

Vi invio, quindi, le considerazioni che avrei sviluppato se mi fosse stato possibile essere presente. Come sapete, il Governo italiano è fortemente impegnato a promuovere in ambito comunitario un deciso orientamento verso la promozione di politiche di sviluppo e di crescita.

Siamo, infatti, profondamente convinti che, senza politiche di sviluppo e di crescita che inneschino e sostengano una ripresa economica durevole, la costruzione europea corra seri rischi sotto il profilo della tenuta, dell'impegno e del necessario consenso da parte dei cittadini.

In un mondo nel quale la competizione è davvero globale e l'innovazione tecnologica può creare straordinarie opportunità, ma apre anche problemi immediati di tenuta occupazionale, le istituzioni comunitarie devono essere capaci di svolgere un ruolo davvero attivo per il miglioramento delle competitività delle nostre economie e per il rafforzamento della coesione sociale in tutti i paesi europei.

La sfida delle trasformazioni riguarda tutti i settori; anche il vostro che, pure in paesi che come l'Italia mantengono una solida base industriale, costituisce già oggi il bacino principale di occupazione e presenta le maggiori possibilità di crescita futura. E richiede un forte impegno, responsabile e innovativo, non solo delle istituzioni comunitarie e nazionali, ma anche delle forze sociali per accompagnare il cambiamento verso un'Europa più forte economicamente, più coesa e più giusta sotto il profilo sociale.

Con l'auspicio che possiate sviluppare un dibattito proficuo su questi temi, invio un saluto ed un augurio di buon lavoro a tutti i partecipanti.

Giuliano Poletti

zioni del lavoro dell'OIL sostenendo l'agenda Lavoro dignitoso. Si pretende, quindi, che la Commissione europea rispetti da subito i diritti sociali e i diritti dei lavoratori, già nel processo negoziale. È indispensabile che tutte le Parti rispettino e garantiscano la competenza e la possibilità dei singoli Stati di fissare requisiti elevati, in particolare, per le normative a tutela dei lavoratori.

UNI Europa, pertanto, ha accolto con favore la posizione critica assunta dal Parlamento europeo nella sua risoluzione sul testo del negoziato TiSA con cui esorta la Commissione europea a escludere nettamente tutti i servizi pubblici e i servizi audiovisivi dall'ambito dell'accordo, insistendo sul diritto di regolamentazione dei singoli Governi. Il Parlamento europeo ha, altresì, specificato che non accetterà alcun accordo che dovesse "minare" i diritti dei lavoratori o che dovesse includere clausole di congelamento (standstill) o di blocco (ratchet) che impongano uno status quo e impediscano un eventuale ritorno dei settori dei servizi alla sfera pubblica. Proprio il voto del Parlamento europeo rivela che, allo stato attuale, il TiSA non risponde nemmeno a questi requisiti minimi.

Perciò UNI Europa chiede alla Commissione un immediato cambio di rotta nei suoi negoziati, onde incorporare le richieste del Parlamento europeo. Parimenti, UNI Europa si aspetta che il Parlamento europeo valuti qualsiasi accordo commerciale sulla base dei requisiti enunciati, a partire dalla prossima decisione politica sul CETA (Accordo economico e commerciale globale UE-Canada).

Insieme alla Confederazione Europea dei Sindacati e in linea con il Manifesto dei servizi UNI Europa, sono state poste le seguenti rivendicazioni: trasparenza totale in tutti i negoziati commerciali; esclusione dei servizi pubblici, esclusione di qualsiasi clausola 'standstill' e 'ratchet'; nessuna apertura ai fornitori di servizi di Paesi terzi se questo deve andare a scapito dell'occupazione europea'; norme ambientali e di tutela del consumatore; garanzia del diritto di regolamentazione ed esclusione di ulteriori deregolamentazioni dei mercati finanziari. Se l'accordo non dovesse rispondere a queste rivendicazioni, si richiederà congiuntamente che sia respinto.

UNI Europa sosterrà, quindi, UNI a livello mondiale nella stretta sorveglianza dell'evoluzione del TiSA, analizzando ogni possibile minaccia derivante dall'accordo e fornendo a tutti gli affiliati UNI le informazioni del caso. Il Consiglio mondiale dei Sindacati ha accettato di avviare una campagna sul TiSA e UNI vi parteciperà attivamente. UNI Europa, unitamente alla Confederazione Europea dei Sindacati e alle altre Federazioni sindacali, farà pressione sulle Istituzioni europee, in particolare sul Parlamento europeo, conformemente alle sue posizioni sul TiSA e sugli

accordi commerciali in generale.
UNI Europa chiede a tutti i suoi affiliati di impegnarsi nella sensibilizzazione dei rispettivi rappresentanti politici nazionali ed europei sui timori che il Sindacato nutre riguardo agli attuali negoziati commerciali e sul TiSA in particolare. Da ultimo, UNI Europa chiede un impegno attivo e urgente, a fianco della Confederazione Europea dei Sindacati e delle altre federazioni sindacali, sul CETA. Il CETA, il primo accordo soggetto a ratifica, va già oltre alcuni importanti limiti posti da UNI Europa e occorre tenere presente che fungerà da modello per altri importanti accordi commerciali.
Tra gli altri temi trattati, ricordiamo l'intervento di Sharan Burrow, Segretario generale ITUC (*International Trade Union Confederation*, Confederazione Sindacale Internazionale), che ha sottolineato come lo sviluppo sostenibile sia al centro di 'cambiare l'Europa insieme'. "Non ci sono posti di lavoro su un Pianeta morto!" e questo è un impegno costante per UNI Europa, non un semplice slogan. Così come è pressante la necessità di incrementare la presenza dei giovani (al di sotto dei 35 anni) in ambito sindacale, come evidenziato da Daniel Carlstedt, presidente di UNI Europa Giovani. La conferenza si è conclusa con la rielezione di Frank Bsirske come Presidente di UNI Europa e di Oliver Roethig come Segretario Regionale. Quest'ultimo, ha espresso i suoi personali ringraziamenti a SNFIA e a tutte le organizzazioni sindacali italiane che hanno lavorato attivamente per il grande successo della Conferenza.
Col motto "Cambiamo insieme l'Europa", abbiamo fissato il nostro cammino per i prossimi quattro anni, affrontando le varie sfide che si prospettano ai lavoratori del settore dei servizi. Continuiamo ad unire le forze per GUIDARE IL FUTURO dell'Europa e della rivoluzione digitale verso un'Europa giusta e sociale, con occupazione sicura, di qualità e sindacalizzata, nel rispetto dei diritti dei lavoratori e del ruolo dei sindacati.
Il prossimo appuntamento sarà a Bruxelles nel 2020.

Note

1) Austria, Belgio, Bulgaria, Cipro, Croazia, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Regno Unito, Repubblica Ceca, Romania, Slovacchia, Slovenia, Spagna, Svezia, Ungheria.

di Laura Bertolini
RSA SNFIA Assicurazioni Generali - Trieste

Smart Working: quali novità?

Dopo la proposta di legge depositata nel 2014, si procede con due disegni di legge sul "lavoro agile"

GLI IMPRENDITORI CHIEDONO DI POTER STIPULARE ACCORDI DI LAVORO AGILE ESTESI ANCHE ALLA FLESSIBILITÀ SUL TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO TANT'È CHE, SE COSÌ FOSSE, LA VOLONTÀ DI DISCIPLINARE LA MODALITÀ DI PRESTAZIONE DEL "LAVORO AGILE" CON ELEMENTI CHE DI FATTO CREANO NUOVE FATTISPECIE CONTRATTUALI SVINCOLEREBBE I DATORI DI LAVORO DAI LIVELLI RETRIBUTIVI DEI CONTRATTI NAZIONALI, PERMETTENDO ASSUNZIONI AL DI SOTTO DEI MINIMI TABELLARI

In *NotizieSnfia* (n. 70-giugno 2014) avevo illustrato la mia partecipazione, con alcuni contributi personali, alla "open call" organizzata per la stesura della proposta di legge depositata da tre parlamentari in data 29 gennaio 2014 su *"Smart Working - Norme finalizzate alla promozione di forme flessibili e semplificate di telelavoro"*, con cui si volevano promuovere forme flessibili e semplificate di lavoro allo scopo di incrementare la produttività e la conciliazione vita-lavoro, proposta ispirata all'Accordo Quadro Europeo del 16 luglio 2002, recepito dall'*Accordo Interconfederale* del 9 giugno 2004.

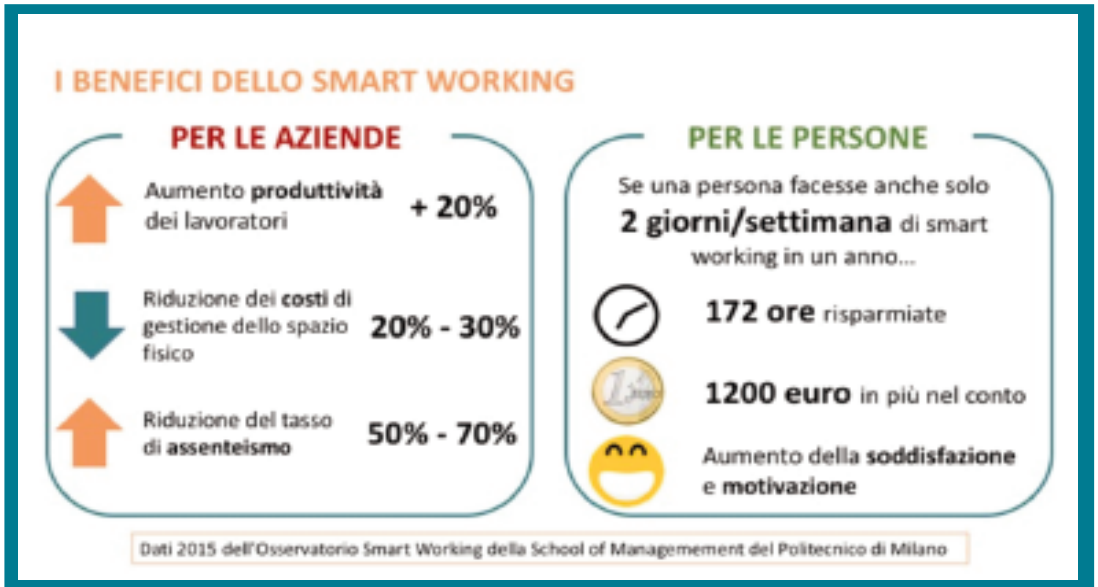
Lo smart working veniva definito (articolo 1) come una *"prestazione di lavoro subordinato da svolgere al di fuori dei locali aziendali per un orario medio annuale inferiore al 50% dell'orario di lavoro normale, se non diversamente pattuito, utilizzando strumenti informatici e/o telematici senza l'obbligo di utilizzare una postazione fissa"*.

La volontarietà ne era la base (articolo 2), tant'è che per lo svolgimento della prestazione lavorativa in regime smart working era previsto un accordo scritto tra lavoratore e datore di lavoro con cui definire le modalità di esecuzione della prestazione, gli strumenti telematici e le modalità di organizzazione dei tempi della prestazione lavorativa. Nell'accordo si doveva definire se la prestazione "agile" fosse a tempo indeterminato o a termine, disciplinando modalità di recesso, proroga e rinnovo.

Per il lavoratore che svolgeva la propria prestazione lavorativa in regime di smart working era previsto il diritto di ricevere un trattamento economico e normativo (articolo 3) non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti degli altri lavoratori a parità di mansioni svolte, quindi salvaguardandone le opportunità di carriera, di crescita retributiva, il diritto alla formazione nonché la fruizione dei diritti sindacali.

Il datore di lavoro era naturalmente chiamato a garantire la tutela della salute e della sicurezza del lavoratore (articolo 6) che svolge la propria prestazione in smart working. A tal fine doveva fornirgli strumenti informatici conformi ai migliori standard tecnici e normativi, monitorare attraverso colloqui annuali il grado e gli aspetti di prevenzione dei rischi.

Ora, trascorsi due anni da quella proposta si sta finalmente procedendo a disciplinare lo "smart working" come "lavoro agile", con il deposito e l'avvio all'iter di discussione parlamentare contemporaneamente di ben due disegni di legge: il primo è un disegno di legge d'iniziativa dei Senatori Sacconi, D'Ascola, Marinello e Pagano (il n. 2229 del 3 febbraio 2016 *"Adattamento Negoziale delle modalità di lavoro agile nella quarta rivoluzione industriale"*) in cui, all'articolo 1, si definisce il campo di applicazione a forme di lavoro autonomo o subordinato rese in modalità "agile" in funzione di progetti e obiettivi o "a risultati", senza vincoli di orario



LO SMART WORKING È UNA PRESTAZIONE DI LAVORO SUBORDINATO SVOLTA FUORI DAI LOCALI AZIENDALI IN LINEA DI MASSIMA PER MENO DEL 50% DEL NORMALE ORARIO DI LAVORO, UTILIZZANDO STRUMENTI INFORMATICI SENZA OBBLIGO DI UNA POSTAZIONE FISSA

o di luogo rispetto alla modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, grazie all'ausilio di piattaforme informatiche e dispositivi digitali.
Queste devono riferirsi principalmente ad attività svolte con continuità, sia se rese in distretti industriali o poli tecnologici e scientifici, sia se riferite a lavori di ricerca, progettazione e sviluppo di aziende; o disciplinate come "modelli organizzativi di lavoro agile" da contratti collettivi aziendali o territoriali o da accordi con le rappresentanze sindacali aziendali. La norma non sarebbe, però, applicabile per lavori di durata inferiore all'anno e per retribuzioni annue lorde inferiori a 30.000 € annui.
Inoltre, in detti accordi, occorre indicare (articoli 2 e 3) le modalità operative con cui debba essere resa la prestazione, anche in via sperimentale, i criteri di valutazione della stessa, i risultati attesi, le fasce di reperibilità e le fasce di presenza nei locali aziendali. Ma sembra che sia statuita la possibilità che l'eventuale recesso dall'accordo di *lavoro agile* possa portare anche allo scioglimento del rapporto di lavoro: sarebbe un altro tassello nella precarizzazione del rapporto lavorativo.
Le modalità di lavoro, se non regolate da contrattazione collettiva, possono esserlo da accordi individuali fra le parti, demandando all'incontro non paritario delle volontà dell'Azienda, da un lato, e del singolo lavoratore, dall'altro, le modalità di misurazione della prestazione, i trattamenti retributivi e normativi, i periodi di sospensione della prestazione e quelli di reperibilità, nonché le tutele in materia di salute, sicurezza e riservatezza, e il rispetto della normativa sulla privacy. Fra l'altro, il divieto di controlli a distanza risulta già troppo mitigato da "esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza sul lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale".
Quindi il disegno di legge prevede delle "fasce di reperibilità", ma, almeno sulla carta, statuisce un "diritto alla disconnessione" dalle strumentazioni tecnologiche e da piattaforme informatiche.
Chiaramente è prevista una copertura assicurativa (articolo 4) anche per i rischi connessi alle prestazioni lavorative rese all'esterno dell'azienda nonché quelli "in itinere". Così come (articolo 5) è sancito il diritto all'"apprendimento continuo", il cui onere resta a carico del datore di lavoro.
Il secondo disegno di legge, il 2233 presentato dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali Giuliano Poletti, dal titolo "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato" sembrerebbe essere più incentrato nella promozione del Lavoro Agile al fine di incrementare la produttività, agevolando la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
Si sottolinea come questo "lavoro agile" debba svolgersi con prestazioni di lavoro in parte all'interno e in parte all'esterno dei locali aziendali, nei limiti dell'orario di lavoro; che debba essere svolto attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici pur in assenza di una postazione fissa. Anche qui si conferma che il datore di lavoro ha la responsabilità della sicurezza e del buon andamento degli strumenti tecnologici assegnati.
Si specifica (articolo 14) come l'accordo relativo alla modalità di lavoro agile debba avere forma scritta e debba disciplinare la prestazione lavorativa svolta all'esterno dell'azienda, specificando gli strumenti da utilizzare, le modalità di controllo nonché i tempi di riposo.
All'articolo 15 si conferma come il lavoratore che svolge la prestazione in modalità lavoro agile abbia diritto a un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni in azienda. Interessante l'articolo 16 che, disciplinando il potere di controllo del datore di lavo-

ro all'esterno dei locali aziendali, richiama l'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori, imponendo che l'accordo individuale specifichi le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione all'esterno, che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Come accennato, è sempre il datore di lavoro a dover garantire la salute e la sicurezza del lavoratore anche con un'assicurazione (articolo 19) contro gli infortuni sul lavoro patiti all'esterno dell'azienda nel luogo di prestazione o in itinere, durante il normale percorso verso il luogo della prestazione o in base a necessità di conciliazione con criteri di ragionevolezza.

Quali considerazioni possono scaturire dal confronto dei tre testi e soprattutto dei due Disegni di Legge? Si può iniziare con il rilievo per cui i relatori di questi ultimi hanno ripreso molti elementi della proposta di Legge del 2014, ma si sono "dimenticati" il richiamo all'Accordo Quadro Europeo del 2002 nonché all'Accordo Interconfederale del 2004. Questi due accordi rappresentano due significativi momenti di condivisione europea e interconfederale nazionale sul tema. Occorrerebbe avere una "vision" più ampia perché il lavoratore agile del XXI secolo ha lo spirito culturale di un ex Studente Erasmus e basa le proprie scelte lavorative e abitative in patria o all'estero ragionando su opportunità e convenienze che ormai travalicano i confini nazionali. Non per nulla, nelle sperimentazioni aziendali sinora svolte, il 70% delle adesioni al lavoro agile arriva dalla popolazione maschile con predominanza nella fascia d'età 31-45 anni.

Bisogna ricordare come, in questo momento, in Europa non esista un sufficiente impulso politico volto a supportare una normativa sullo smart working applicabile a tutti i Paesi dell'Unione per cui è giocoforza che ciascuno Stato si disciplini in proprio in forma sussidiaria. Sarebbe, però, utile porre sin d'ora le basi di una fattiva convergenza per favorire e semplificare le esigenze di mobilità delle persone, in primis quella interaziendale, con una normativa nazionale che da subito riesca ad accogliere le "best practices" già maturate a livello europeo, rendendo più semplice e moderno lo smart working.

L'Accordo Quadro Europeo del 2002 definisce, infatti, gli elementi fondanti di un *equilibrio sociale* fra il datore di lavoro, che ha statutariamente un potere direttivo dominante, e il lavoratore, al quale si chiede maggiore produttività offrendogli una migliore conciliazione vita-lavoro, basando la prestazione di smart working su: volontarietà, reversibilità, progettualità condivisa su prestazioni gestite in parte all'interno e in parte all'esterno dell'azienda, flessibilità per luogo e orario, accordi su strumenti informatici utilizzati, compensazioni per eventuali costi, rispetto dei principi di pari opportunità, diversità e inclusività, tutela della salute, della sicurezza e della privacy.

Mancando, invece, un qualsiasi riferimento a tale Accordo, occorre chiedersi concretamente se, nei due disegni di legge avviati all'iter parlamentare, ci sono gli elementi fondanti di un equilibrio fra lavoratore e datore di lavoro o se sia necessario considerare delle integrazioni o modifiche.

Ad esempio, per quanto riguarda il diritto a un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello applicato ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni in azienda, nulla viene specificato sul welfare aziendale (es. buoni mensa, supporti per asili nido, etc.), né sui diversi costi personali (es. energia), né viene esplicitato che la parità di trattamento economico debba essere estesa a tutte le condizioni di lavoro e occupazione, includendo le opportunità di carriera e di crescita retributiva, la formazione nonché la fruizione dei diritti sindacali. Piccola nota formale: nelle definizioni piuttosto che riferirsi "a lavoratori che svolgono le medesime funzioni" sarebbe più utile riferirsi a "mansioni di pari livello e categoria legale" o "a parità di mansioni svolte" per sanare situazioni dove, in azienda, non vi siano lavoratori che svolgono le medesime mansioni, a esempio quelle dei "data scientists".

Invero, sul tema del "trattamento" troviamo una visione più ampia nel disegno "Sacconi" che lo disciplina

IL DISEGNO DI LEGGE "POLETTI" SEMBRA PROMUOVERE IL LAVORO AGILE AL FINE DI INCREMENTARE LA PRODUTTIVITÀ ED AGEVOLARE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO, MA NELLE SPECIFICHE SUPPORTA PIÙ LE ESIGENZE DATORIALI

all'articolo 3 "Disciplina giuridica della modalità di lavoro agile e diritto alla disconnessione". Vi è infatti una maggiore articolazione con la previsione della necessaria disciplina dei trattamenti retributivi e normativi, delle modalità di misurazione della prestazione, dei periodi di sospensione della stessa, della reperibilità, delle fasce di presenza nei locali aziendali, degli impatti della prestazione sulla persona in termini di obiettivi, forme di apprendimento, cambiamenti cognitivi e fisici. Tale testo dà spazio non solo ad accordi individuali fra le parti, ma anche alla contrattazione collettiva di livello aziendale o territoriale che può supportare le norme su un'equivalenza di trattamento del "lavoratore agile" nella sua globalità. Lascia, invece, perplessi il termine "Disciplina giuridica della modalità di lavoro agile" che fa pensare a nuovi elementi giuridici di una tipologia contrattuale e non solo a nuove specifiche nella modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

"Comprendiamo la necessità di un programma telelavorativo ben gestito. È con la cavigliera elettronica che abbiamo un problema."

COME SI PUÒ PENSARE CHE UN LAVORATORE INSERITO IN AZIENDA ADERISCA A UN PROGETTO DI LAVORO AGILE SE POI PUÒ ESSERE SOGGETTO A UNA SERIE DI SANZIONI SENZA LA TUTELA DI UN'ASSISTENZA SINDACALE E DI UN CONTRATTO COLLETTIVO?

Al riguardo il disegno "Poletti" all'articolo 15 *"Trattamento del lavoratore"* specifica solo il diritto a un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato al lavoratore che svolge le medesime mansioni in azienda. L'accordo, però, è pericolosamente "individuale", mancando il richiamo a qualsiasi cornice collettiva nonché ai diversi elementi di un welfare aziendale. Il lavoratore resta "solo" durante la fase negoziale che è, appunto, esclusivamente individuale. Da alcuni articoli apparsi sulla stampa parrebbe che gli imprenditori chiedano di poter stipulare accordi di lavoro agile estesi anche alla flessibilità sul trattamento economico e normativo, in quanto sono loro a offrire l'opportunità di un lavoro flessibile, quale fosse già una premialità! Preoccupa, inoltre, che entrambi i disegni di legge specifichino le condizioni del "recesso" laddove, invece, bisogna riferirsi alla reversibilità di attività lavorative prestate in modalità "agile" e non all'interruzione del rapporto di lavoro.

È interessante notare che il disegno "Sacconi" escluderebbe l'applicabilità della norma a lavori di durata inferiore all'anno e per retribuzioni annue lorde inferiori a 30.000 € annui. Quale la ragione? La mia personale opinione è che, dopo la cancellazione delle collaborazioni a progetto, ci si sia accorti che esse servivano a consentire iniziali avviamenti al lavoro a costi contenuti per i datori del lavoro seppur con troppi abusi.

Il "lavoro agile" viene forse ora inteso come una nuova forma di avviamento al lavoro, seppur con dei "paletti" contro i precedenti abusi? Altrimenti perché porre un limite minimo alla durata e alla remunerazione di contratti prestati in modalità agile? Su questo punto il disegno di legge n. 2233 "Poletti" va ben oltre, lasciando alla parte datoriale la libertà di stipulare accordi individuali e, quindi, di fatto ad avere un troppo amplio margine di manovra per poter "stariffare", sicuramente al ribasso.

Infatti il problema vero è il costo significativo per la parte datoriale di un avviamento al lavoro di risorse umane che richiedono competenze non sviluppate dalle istituzioni scolastiche oppure troppo specialistiche e innovative per poter essere gestite in ambito scolastico. A ciò si aggiunge il costo fiscale e contributivo della nuova risorsa umana che il datore di lavoro non riesce ad ammortizzare in un tempo conveniente. Questo problema, però, non può essere risolto strumentalizzando la normativa sul lavoro agile supplendo con "accordi individuali" al ribasso, semmai sviluppando ulteriormente tutta una serie di contratti come tirocini aziendali, dottorati industriali o altre forme di "training on the job", con alternanza formazione/lavoro, utilizzando debitamente i fondi interprofessionali e offrendo incentivi fiscali di avviamento ai datori di lavoro. Purtroppo la creatività italiana ci porta sovente di fronte a norme che cambiano o integrano la propria "mission" in corso d'opera. Qui è d'obbligo richiamare il significato dello smart working che non è solo flessibilità di prestazione lavorativa per luogo e orario, ma soprattutto un modo di operare culturalmente focalizzato al raggiungimento di risultati con modalità "smarter e simpler", ben lungi dalla metrica di una mera presenza fisica. L'obiettivo è maggiore produttività e migliore conciliazione vita-lavoro: a parità di contratto e trattamento l'obiettivo è rendere più

efficiente e conveniente la prestazione per entrambi, impresa e dipendente. Disciplinare la modalità di prestazione del "lavoro agile" con elementi che di fatto creano nuove fattispecie contrattuali o svincolano i datori di lavoro dai livelli retributivi dei contratti nazionali permetterà certamente assunzioni al di sotto dei minimi tabellari, ma ciò è estraneo alla vera "mission" dello smart working e non è in linea con gli sviluppi europei, appositamente dimenticati dai relatori dei due disegni di legge.

Che dire poi dell'articolo 16 "Potere di controllo e disciplinare" del disegno "Poletti"? Esso prevede che l'accordo individuale specifichi le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione all'esterno, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari: per esse non vi è alcun rinvio ai contratti collettivi di lavoro, ma è prevista una diretta disciplina nell'accordo individuale. Come si può pensare che un lavoratore inserito in azienda aderisca a un progetto di lavoro agile se poi può essere soggetto a una serie di sanzioni senza la tutela di un'assistenza sindacale e di un contratto collettivo? È forse, ancora, un "incentivo al datore di lavoro" nell'assunzione di personale giovane da gestire con flessibilità, quasi un ulteriore periodo di prova? Inoltre, queste risorse, non appena raggiungono una buona qualificazione, resteranno in azienda a tali condizioni? Non è, così, l'ennesima svalutazione di tanti talenti che poi abbandonano l'Italia, impoverendo il patrimonio umano nazionale?

La continua evoluzione del mondo del lavoro rende indubbia la necessità di maggiore flessibilità nelle regole, ma occorre stare molto attenti perché proposte di esasperata personalizzazione possono nascondere uno scadimento complessivo delle condizioni contrattuali e nuove forme di precarizzazione. Sarebbe quantomeno auspicabile specificare nel testo definitivo che il datore di lavoro non può andare oltre gli "ordinari poteri di controllo", né adottare differenti e maggiori poteri di indagine istruttoria ai fini disciplinari, né tanto meno adottare differenti regimi sanzionatori. Altrimenti, in caso di divergenze applicative, non si saprebbe nemmeno come gestire la controversia. Si potrebbero ancora applicare le procedure di conciliazione obbligatoria previste dai contratti nazionali di categoria?

I SINDACATI SONO PRONTI E NON È UN CASO SE SINORA IL 70% DELLE ESPERIENZE AZIENDALI DI SMART WORKING HANNO VISTO IL COINVOLGIMENTO SINDACALE

Le norme proposte nulla specificano in merito. Basterebbe, invece, molto più semplicemente stabilire che gli accordi sul "lavoro agile" richiamassero per le sanzioni la normativa già prevista dai contratti collettivi di categoria e le norme già applicabili al rapporto di lavoro. La necessità di disciplinare specifiche sanzioni profila, inoltre, una visione "padronale" del dipendente: occorre fare un salto culturale e di comunicazione sulla "valenza del lavoro agile" che non è quella di una mera flessibilità, ma piuttosto di un rapporto basato sulla fiducia e sulla crescita del dipendente verso una maggiore autonomia e responsabilità, a beneficio dei risultati e della produttività. Il lavoratore ne trae indubbio vantaggio, potendo conciliare meglio vita e lavoro, ma lui stesso deve imparare a essere "Manager" di sè stesso nel lavoro e ad autodisciplinarsi nell'utilizzo dei dispositivi digitali per evitare dipendenze.

Correttamente il disegno "Sacconi" prevede la necessità di periodi di sospensione della prestazione e reperibilità e un diritto alla disconnessione da strumentazioni tecnologiche e da piattaforme informatiche per evitare invasività nella vita familiare.

Lo stesso disegno considera debitamente la necessità di monitorare l'impatto sulla persona in termini di obiettivi, forme di apprendimento, cambiamenti cognitivi e fisici: il dipendente abituato a lavorare con tempi e procedure metodiche su basi di disposizioni gerarchiche potrebbe sentirsi smarrito cognitivamente e demotivato se dovesse operare in autogestione da remoto. Anche il senso di appartenenza e la necessità di sentirsi inclusi vanno debitamente considerati: la proposta di legge del 2014 suggeriva di applicare il lavoro agile per un orario medio annuale inferiore al 50% dell'orario di lavoro normale semplicemente perché nelle "esperienze aziendali concrete" i progetti con tempi di gestione esterna superiore al 50% erano per la maggior parte falliti.

Mancava la socialità del rapporto interpersonale e ciò demotivava il dipendente. Inoltre, non ci sarebbe da stupirsi se, in futuro, le imprese invece che adeguare l'ambiente di

lavoro per i dipendenti con disabilità, trovassero più conveniente farli lavorare da casa o da altro luogo, a prescindere dalla loro volontà, contraddicendo le leggi 104/1992 e 68/1999 che mirano anche all'integrazione sociale della persona disabile.
Per ciò che concerne la tempistica delle prestazioni di "lavoro agile", il disegno "Poletti" considera quelle svolte in parte all'interno e in parte all'esterno dei locali aziendali nei limiti dell'orario di lavoro mentre il disegno "Sacconi" è molto più articolato, aprendo ad accordi su fasce di reperibilità accompagnandole, però, con specifiche disposizioni sui periodi di sospensione e riconoscendo il diritto alla disconnessione.
Per quanto riguarda il luogo di lavoro, la proposta di legge del 2014 prevedeva l'assenza di un obbligo di utilizzare una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti al di fuori dei locali aziendali e ciò nel disegno "Sacconi" viene tradotto con *"senza vincoli di luogo"*, mentre nel disegno "Poletti" diventa *"assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro esterno"*. Ci auguriamo che il senso compiuto di quest'ultima indicazione sia solo sfuggito o sia da precisare meglio, perché, altrimenti, escluderebbe la possibilità di lavorare su postazioni fisse da casa o in spazi extra-aziendali di co-working attrezzati, a meno che, per restringere la responsabilità datoriale, si voglia limitare il lavoro agile alle prestazioni effettuate esclusivamente con dispositivi digitali mobili, ma ciò sarebbe abbastanza, appunto, limitativo.
Tutti e tre i testi concordano sulla tutela della salute, della sicurezza e della riservatezza. La proposta di legge del 2014 prevedeva una procedura di verifica preliminare da cui si evidenziasse l'inesistenza di motivi ostativi all'uso degli strumenti informatici dati in dotazione, prevedendo un'informativa alla Direzione Territoriale del Lavoro con un termine di silenzio assenso di 45 giorni per le verifiche del caso oppure la stipula di un accordo con le rappresentanze sindacali aziendali.
Ora nulla è specificato sui processi concreti che consentano di attestare le condizioni di sicurezza nell'utilizzo degli strumenti, ma solo *un'informativa annuale* al dipendente sui rischi generali e specifici, con l'obbligo generico posto a carico del Lavoratore di cooperare nell'attuazione delle misure di prevenzione.
Se ne deduce che la protezione proposta è meramente formale e sembrerebbe derogare a norme su salute e sicurezza che sono di ordine superiore, scaricandone la responsabilità, con l'obbligo di cooperazione, sul Lavoratore cui si sono sottratte, tra le altre, le tutele per l'utilizzo dei videoterminali o la formazione del Lavoratore alla sicurezza.
La norma va migliorata anche con un rinvio degli accordi sottoscritti a titolo individuale, ai contratti collettivi di categoria nonché alle norme di legge in materia.
Per quanto riguarda il rispetto della normativa sulla privacy, solo il disegno "Sacconi" richiama la corretta interpretazione del novellato articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori, ossia il divieto di controlli a distanza se non per esigenze organizzative, produttive, della sicurezza sul lavoro o del patrimonio aziendale.
Infine, per quanto riguarda l'Assicurazione obbligatoria contro i rischi d'infortuni e di malattie professionali, essa viene estesa alle prestazioni svolte come lavoro agile all'esterno dell'azienda nel luogo di prestazione o in itinere. Però il disegno "Poletti" aggiunge che la copertura in itinere è riferita ai percorsi connessi alla prestazione o a necessità di conciliazione vita-lavoro sulla base di "criteri di ragionevolezza". Tale formula determina incertezza e riconosce all'Inail un indebito potere discrezionale che fa sorgere dubbi sulla effettiva tutela assicurativa.
È positivo che l'iter parlamentare sul lavoro agile si sia concretamente avviato e che i diversi interlocutori abbiano già presentato due disegni di legge, ma occorre ora operare su una loro armonizzazione e concretizzazione per superare incertezze, interpretazioni difformi o posizioni di parte meno equilibrate o avanzate. I Sindacati, nonostante tanti pregiudizi, sono molto più pronti di quanto non si dica e non è un caso se sinora quasi il 70% delle esperienze aziendali di smart working abbiano visto il coinvolgimento sindacale.
L'articolo 20 del disegno "Poletti" sembrerebbe, invece, marginalizzare il sindacato a un mero intervento per "ulteriori previsioni", che logicamente devono essere migliorative, slegando proditoriamente gli accordi individuali da quelli collettivi, senza specificare se e quali tematiche siano lasciate alla trattativa individuale e con quali tutele.
Diversi istituti sono, in ogni caso, oggetto di vaglio sindacale, come, fra gli altri: l'utilizzo di strumenti che consentono un potenziale controllo a distanza, la formazione a valere su fondi interprofessionali, le tabelle retributive, gli orari di lavoro, le forme previdenziali aziendali. Eventuali accordi individuali sarebbero, quindi, disciplinati in parte, per questi istituti, con un rinvio ai contratti collettivi e in parte con un diretto riferimento a normativa generale.
Un futuro rompicapo per applicazioni e interpretazioni.
Ciò potrebbe essere controproducente per l'azienda stessa, poiché molti lavoratori, non sentendosi tutelati o supportati nella comprensione di rischi e benefici di un accordo individuale, potrebbero astenersi dall'aderirvi. Resta scontato che, laddove manca una contrattazione collettiva, è giocoforza poter stipulare accordi individuali, ma è ovvia la ricerca di normativa analoga di altri contesti similari.
Scegliere, invece, di emarginare il sindacato nell'evoluzione di questa forma di prestazione del lavoro sarebbe perdere un'occasione di innovazione condivisa, disallineando l'Italia dalle esperienze europee più avanzate e da quel dialogo sociale che i Padri dell'Unione europea hanno sempre promosso! •

di Lorenzo Castellani
Consigliere Nazionale - Vice Coordinatore Gruppo Generali

Top Management: quanto è responsabile della crisi?

UN SISTEMA CHE RIEMPIE DELLE MASSIME LODI IL DARWINISMO SOCIALE TROVANDO OTTIMA STAMPA E NUMEROSE ORECCHIE BEN DISPOSTE AD ASCOLTARLO ALL'INTERNO DEL MONDO ECONOMICO

Scopriamo le carte: la necessità di competitività aguzza l'ingegno! Tante notizie sulla stampa: a novembre 2015, nel settore bancario, Unicredit comunica 12.000 esuberi in Italia e, se si considera anche l'estero, si arriva a 18.000; nello stesso periodo l'ENEL riporta la previsione di riduzione di 6.000 dipendenti, offrendo nuove assunzioni per 2.000 giovani… Settori diversi ma situazioni analoghe, in cui i Sindacati negoziano per limitare le perdite (i posti di lavoro) e fanno quanto possibile per contenerne i costi sociali promuovendo ove possibile l'occupazione giovanile.

Possiamo dire che questa crisi economica, da cui con grande difficoltà e con risultati contradditori, tentiamo di uscire da quasi un decennio, per certi versi ha assicurato prosperità e sviluppo esponenziale a un unico settore: la letteratura su se stessa.

Si è scritto ormai pressoché di tutto. Oltre ai rimedi, dimostratisi perlopiù inefficaci, le cause che l'hanno provocata sono state indagate in tutte le loro forme. Ponderosi saggi e pamphlet hanno attribuito le responsabilità a una molteplicità di fattori e attori della società. Tuttavia nella maggior parte dei casi abbiamo potuto leggere analisi permeate da un diffuso conformismo che quasi sempre concentra la sua esclusiva attenzione su variabili di carattere specificamente economico o, al più, inserendovi il ruolo degli individui attraverso discipline come la sociologia e altre scienze sociali.

Insomma molto è stato osservato in termini complessivi e poco, invece, negli ambiti dei comportamenti individuali. È evidente che la rilevanza di questi comportamenti sarà tanto maggiore quanto maggiore e più influente è il ruolo che un individuo occupa nella società. È di questi giorni la pubblicazione di un saggio, in piacevole controtendenza, dal titolo *"Colpevoli della crisi? Psicologia e psicopatologia del criminale dal colletto bianco"* scritto da tre studiosi, Isabella Merzagora, Guido Travaini e Ambrogio Pennati che apparentemente nulla hanno a che vedere con il mondo economico. Si tratta infatti di due criminologi e di uno psichiatra.

Può sembrare strano che persone così lontane dal mondo delle imprese possano avventurarsi in ambiti così diversi dalle loro più comuni aree di indagine. Tutto, però, parte da una considerazione sotto gli occhi di qualsiasi osservatore dotato di un minimo d'informazione e di capacità di analisi. La crisi economica ha portato alla luce le azioni del tutto illegali e, lasciatemi usare il termine, anche immorali da parte di un numero rilevante di manager e proprietari di imprese. Il ruolo di comando, la pervicacia con cui sono state attuate e l'accondiscendenza di chi avrebbe dovuto vigilare su tali comportamenti, hanno prodotto esiti disastrosi per la comunità economica nella sua globalità, a volte causando direttamente crack economico-finanziari; altre, invece, con

perverso effetto volano, hanno impedito che venissero apportati i giusti correttivi e, di conseguenza, aggravando di fatto situazioni già di per sé critiche.
I perché di tutto questo possono essere tra i più svariati. I nostri autori ne mettono in luce alcuni tra i più importanti. Ma anche tra i più inquietanti. Esistono comportamenti comuni a tutti i cosiddetti "criminali dal colletto bianco" che in questo complesso e difficile momento con il loro agire hanno causato la rovina delle vite di migliaia e migliaia di risparmiatori, di fedeli dipendenti e, in ultima analisi, della collettività intera.
Modi di pensare e di agire che si caratterizzano per alcuni elementi specifici. In primo luogo la cupidigia e l'avidità. Oltre a queste motivazioni per così dire più "classiche", sono ben presenti e non certo secondarie anche caratteristiche come l'egocentrismo e la grandiosità, l'ambizione incontenibile, il bisogno di avere sempre cose e situazioni nuove e stimolanti, il senso inebriante del potere che consiste nella consapevolezza di disporre, con vari gradi, del destino delle persone.
Lascio all'acuta ironia del nostro Segretario Generale Marino D'Angelo il ricordo di un pepato proverbio partenopeo che ben riassume il significato di quest'ultimo punto.
Tutto questo però non è ancora sufficiente per porsi al di là del fossato. Esistono caratteristiche più sottilmente psicologiche come il narcisismo – una vera e propria sindrome scientificamente codificata che, in certi ambiti, può portare a esiti tragici – e la mancanza di empatia, ossia l'incapacità di mettersi nei panni degli altri, siano essi i propri interlocutori oppure coloro, seppure non direttamente conosciuti, su cui determinati comportamenti impatteranno significativamente. Un altro formidabile esempio è costituito dalla mancanza della sensazione del rimorso che viene azzerato utilizzando tutta una serie di giustificazioni: la colpa è altrui, mi sono limitato a fare quel che mi è stato ordinato di fare, se non l'avessi fatto io l'avrebbe fatto un altro, ecc…
Fino a qui possiamo mantenere ancora una certa tranquillità. In fin dei conti, sembrerebbe trattarsi di comportamenti devianti di individui che si collocano "al di fuori della legalità". In altre parole, tra tutti i gruppi sociali esistono delle "mele marce": è logica conseguenza che anche nel gruppo dei manager esistano figure di tale tipo. Spiacevole a dirsi, ma siamo ancora nell'ambito di una situazione statisticamente non patologica.
Purtroppo, con notevole evidenza in questi ultimi tempi, s'inseriscono, nel completare il quadro psicologico, anche altri elementi come la freddezza nella valutazione del lavoro, tesa a scacciare ogni valutazione che coinvolge elementi di carattere umano e morale, riducendo i termini della cultura aziendale a una stretta analisi di correlazione tra costi e benefici.
L'elevata competitività, particolarmente spiccata in queste fasi di turbolenza, agevola comportamenti da parte dei vertici caratterizzati da politiche di "divide ed impera", applicate spregiudicatamente ai propri collaboratori (con particolare riferimento, aggiungerei, alle figure dei quadri aziendali – vera e propria ossatura dell'azienda – che vengono tenuti in una situazione di perenne incertezza) che sono, sì, favorevoli alla conservazione del comando, ma, nel medio periodo, diventano perniciosi per il corretto funzionamento delle imprese.
Tutto ciò si unisce alla vera e propria ossessione verso i risultati nel breve periodo e al mantra del cambiamento

FRANCO ANGELI EDIZIONI COLLANA LA SOCIETÀ SAGGI E STUDI PP. 164, EDIZIONE 2016

che spesso viene utilizzato come una clava, a tutto discapito dell'acquisizione di elevate professionalità che, come sappiamo, necessitano sia di tempo che di una certa stabilità per potersi sedimentare.
A ciò si unisce uno spirito di appartenenza (o di casta, se vogliamo essere un po' maligni) il quale, se da un lato può presentare caratteristiche positive, dall'altro porta, chi male lo interpreta, a considerarsi svincolato dalle leggi dei "comuni mortali" che, guarda caso, spesso sono anche le leggi dello Stato!
È questo un corpo di valori che permea l'attuale visione di molti vertici delle aziende, viene abitualmente insegnato nelle più rinomate business schools e, soprattutto, con mia grande inquietudine, viene adottato come parametro principale nella selezione del management di più alto livello. Un sistema che riempie delle massime lodi il darwinismo sociale trovando ottima stampa e numerose orecchie ben disposte ad ascoltarlo all'interno del mondo economico.
Individuare questi comportamenti non è sempre facile, anche perché spesso si nascondono dietro a enunciati puramente propagandistici che affermano, spesso con grande prosopopea e "rulli di tamburi", quanto le risorse umane siano al centro dei processi, quanto l'attenzione per l'individuo sia il punto cardine delle politiche di HR e altre amenità di questo genere.
Recentemente ho personalmente sentito un top manager motivare una scelta a tutti gli effetti giusta e ispirata a principi di equità solo con il fatto che risultava coerente con gli obiettivi reddituali a breve dell'azienda, quasi scusandosi che essa avesse anche dei risvolti positivi da un punto di vista morale e umano. È emblematico che, invece di rivendicare determinati valori con orgoglio, quasi li si nascondano come se fossero una vergogna.
Tornando al nostro libro, gli Autori, forti di ormai consolidati studi sul profilo psicologico di top manager che hanno procurato danni immensi all'economia (antesignani tra tutti i crack di Enron e di Lehman Brothers, quest'ultimo descritto anche in un gran bel film dal titolo *Margin Call*, che consiglio a tutti di andare a vedere), non esitano a chiamare le cose con il loro nome: siamo infatti alla presenza di vere e proprie psicopatologie. Muovendosi con cautela di studiosi, non si gettano in facili generalizzazioni e si guardano bene dal dire che le imprese sono in mano a psicopatici che, appena possono, mettono in atto azioni illegali.
I comportamenti discutibili sono una cosa, i reati un'altra. È bene non dimenticarlo! Tuttavia questi studi, effettuati negli Stati Uniti attraverso l'utilizzo di test psicologici, hanno messo in luce come la percentuale di soggetti con caratteristiche potenzialmente "a rischio", che rivestono ruoli di grande responsabilità, sia decisamente più alta rispetto ad altre categorie di persone.
E in Italia? Nel recente passato gli Autori hanno proposto a un panel di imprese italiane un'attività consulenziale che si proponeva di effettuare un'indagine per verificare la presenza e l'incidenza di tali figure negli staff manageriali. Nessuno si è dimostrato interessato. Perché si dubita della loro esistenza oppure perché si teme siano troppi? ●

di Monica Ricatti
Giornalista

Crisi dei Consumi, una parabola senza fine

SI PUÒ AFFERMARE CHE TUTTE LE POLITICHE ADOTTATE FINO A ORA, VOLTE A RILANCIARE I CONSUMI INTERNI, NON HANNO FUNZIONATO

Nessuna brezza di ripresa soffia sui consumi: a certificarlo anche l'ultimo report della Confesercenti che ha rilevato come, tra il 2007 e il 2015, la spesa annuale per l'istruzione sia diminuita di ben il 43%: da 304 a 173 euro. Le famiglie rinunciano sempre più a comprare libri nuovi e si affidano ai mercatini dell'usato o provano a trovarli tra i compagni usciti da scuola. Inoltre, causa il perdurare della crisi, i ragazzi, sono stati costretti a rinunciare alle ripetizioni e alle lezioni private.

Sul dato incide anche il calo delle iscrizioni all'Università. Una situazione compensata solo da un aumento del 14,1% per la cultura. La crisi ha costretto gli italiani a rinunciare alla qualità nell'alimentazione, nella moda e perfino nella formazione e nell'istruzione. L'analisi delinea un quadro di persistente difficoltà. Nonostante la lievissima ripresa dei consumi registratasi nel 2015, la spesa degli italiani continua a essere ben lontana dal periodo pre-crisi: secondo le stime dell'Ufficio Economico di Confesercenti, nell'ultimo anno, la spesa media annuale delle famiglie si è attestata su 22.882 euro, 856 euro in meno rispetto al 2007; mentre i risparmi familiari, nello stesso periodo, si sono contratti addirittura del 25%.

Crescono, invece, le spese fisse, che assorbono una quota sempre maggiore del budget familiare: rispetto al 2007, le famiglie spendono molto di più per le uscite legate alla casa, all'acqua, all'elettricità e al riscaldamento, ma anche per le spese sanitarie e per la salute. L'aumento dei costi fissi ha fatto sì che le famiglie, nel tempo, abbiano ridotto gli acquisti di qualità e di valore, rinunciando il più delle volte ai beni non indispensabili.

La riduzione della spesa ha investito inesorabilmente anche i consumi alimentari: meno pesce, meno carne e persino il pane ha subito un sensibile calo così come i formaggi, il latte e le uova. Si sono ridotti gli acquisti, inoltre, per l'abbigliamento e le calzature come pure per i mobili, articoli e servizi per la casa. Il calo maggiore, però, è registrato da trasporti e carburanti: le famiglie italiane hanno speso lo scorso anno per questa voce ben 1.290 euro in meno rispetto al 2007, riduzione da addebitare per la maggior parte al mancato rinnovo del parco macchine, ma anche al calo nei consumi del carburante. Sono aumentate, invece, le spese per la cura della persona, i servizi di assistenza sociale e assicurazioni, quelle per spettacoli e comunicazioni, voce che include la telefonia mobile, diventata quasi una necessità lavorativa.

"La ripresa dei consumi rilevata nel 2015 rispetto al 2014 è ancora troppo debole per permettere il recupero del crollo della spesa registrato nei tre anni precedenti" ha spiegato il Presidente di Confesercenti Massimo Vivoli, aggiungendo *"Anzi, la diminuzione di vendite registrata in molti comparti suggerisce che la domanda dei consumatori riman-*

ga in questa fase debole più del previsto. In tale scenario, dobbiamo prepararci e ricorrere ai ripari, anche perché uno stimolo importante alla crescita del PIL può provenire solo dai consumi.
C'è bisogno di un investimento coraggioso, che dia un po' di ossigeno alle famiglie e aiuti la ripartenza della spesa".
In sintesi, si può affermare che tutte le politiche adottate fino a ora, volte a rilanciare i consumi interni, non hanno funzionato.
Andrebbero ridotte le tasse e dati più soldi agli italiani: solo così si potrà intravedere una seria ripresa. •

di Monica Ricatti
Giornalista

La diversità e il mondo del lavoro

IL NOSTRO PAESE HA ANCORA TANTA STRADA DA FARE; DEVE COMINCIARE A COMPRENDERE CHE LA DIVERSITÀ NON COSTITUISCE UN PROBLEMA, BENSÌ UNA RISORSA PREZIOSA NON SOLO PER L'AZIENDA, MA ANCHE PER IL CONTESTO SOCIALE IN CUI L'IMPRESA OPERA

E' da tempo, oramai, che le aziende dicono di aver focalizzato la loro attenzione sull'importanza di includere e valorizzare la diversità. Alcuni importanti cambiamenti sociali, avvenuti negli ultimi anni e che sono tutt'ora in atto, hanno costretto le aziende a un ripensamento almeno ufficiale dell'organizzazione del lavoro, obbligandole a una seria riflessione sulla gestione delle diversità al loro interno.

Le imprese d'oggi sono, volenti o nolenti, piuttosto eterogenee, composte da una molteplicità di persone "consapevoli", ciascuna con una propria personalità, un proprio bagaglio professionale e una propria vita e, di conseguenza, con esigenze diverse l'una dall'altra. La "sfida delle sfide" per esse sta non solamente nell'includere le numerose diversità ma, anche e soprattutto, nel saperle valorizzare.

Promuovere l'inclusione significa sapere ascoltare, prestando attenzione al contributo che ogni singola personalità può apportare per il raggiungimento degli obiettivi aziendali. A tal proposito, un'interessante indagine della SDA Bocconi sulla Diversity ha evidenziato come la valorizzazione delle diversità non si riduce semplicemente a una questione etica e reputazionale, ma rappresenti una vera e propria risorsa. Non valorizzarla, puntando invece sull'omogeneizzazione e sulla robotizzazione delle risorse umane, comporta un impatto significativamente negativo sulla redditività, sulla propensione all'innovazione, sul clima aziendale e sul benessere del troppo bistrattato "capitale umano".

Ciò nonostante, in Italia siamo ancora lontani da tale obiettivo e ben tre aziende su dieci non "vogliono saperne" di valorizzare la diversità. Troppi Capi del Personale hanno ancora l'idea che il "diverso" rappresenti un pericolo e non un punto di forza, mal sopportano i disabili da includere in azienda semplicemente per ottemperare agli obblighi di legge. Incapaci di capire come sia importante avvalersi di una visione "diversa" e di un approccio differente nell'affrontare la realtà del business.

Solo il 21% delle Risorse Umane nel Bel Paese ha un atteggiamento inclusivo della diversità anche se, purtroppo, con una limitata visione: l'84% di queste l'interpreta esclusivamente come diversità di genere. Le differenze di etnia e di cultura sono percepite dal 39%, mentre l'orientamento sessuale soltanto dal 10%.

A sottolineare l'importanza e la valenza del principio di inclusione sono anche i risultati riportati da una ricerca della McKinsey che hanno messo in evidenza come tale tema stia assumendo, nel mercato americano, sempre maggiore importanza ai fini produttivi. Da tale analisi emerge che, nelle aziende ove siano stati posti in ruoli decisionali lavoratori di categorie generalmente discriminate, sia aumentato l'orientamento al cliente, ci sia una maggior soddisfa-

LE DIVERSITÀ AGISCONO SU TRE LIVELLI NEL CONTESTO AZIENDALE:

1. **IDENTITÀ PERSONALE: SUBISCE DELLE MODIFICHE NEL CORSO DEL TEMPO E CONSENTE A UN INDIVIDUO DI PERCEPIRSI COME UNICO. I RISCHI CONNESSI POSSONO ESSERE ERRORI DI VALUTAZIONE, PREGIUDIZI, SOSPETTO E PAURA VERSO CIÒ CHE SI AVVERTE COME DIVERSO;**
2. **IDENTITÀ CULTURALE DI GRUPPO: SI BASA SULLA CONDIVISIONE DI VALORI, SIMBOLI E LINGUAGGI. IL RISCHIO PRINCIPALE È IL GROUP THINK;**
3. **APPARTENENZA ORGANIZZATIVA: SI BASA SULLA CONDIVISIONE DELLA CULTURA ORGANIZZATIVA, DELLE STRATEGIE E DELLE PRATICHE. SI CORRE IL RISCHIO DI CREARE BARRIERE ALLA DIVERSITÀ (STEREOTIPI, ETNOCENTRISMO, DIFFICOLTÀ NELLA GESTIONE DEI RAPPORTI).**

zione dei dipendenti e i processi decisionali ne abbiano tratto giovamento.
Dai dati registrati si evince che, con personale di diversa etnia, si ha un 35% in più di possibilità di ritorni finanziari rispetto ai competitor. Mentre, con la diversità di genere, un'azienda si arricchisce del 15% in più sul piano economico.
In sintesi, le imprese capaci di includere la diversità sono maggiormente competitive. Ciò è dovuto molto probabilmente al fatto che il "sistema-azienda", essendo già al suo interno eterogeneo, risponde meglio a un mercato sempre più globale ed esigente.
A tal riguardo, il nostro Paese ha ancora tanta strada da fare: i Capi delle Risorse Umane – e soprattutto i loro Capi e gli Azionisti – devono comprendere che la diversità non costituisce un problema, bensì una risorsa preziosa non solo per l'azienda, ma anche per il contesto sociale in cui l'impresa opera.
La comprensione di ciò comporta l'innesco di un prezioso volano con ricadute positive sull'intero sistema sociale e produttivo.
C'è molto da fare e deve essere fatto in fretta perché, come attesta la ricerca McKinsey, oggi è importante includere non solo per correttezza etica, ma anche per convenienza e, per fare ciò, c'è bisogno di una leadership lungimirante, ma forse… proprio in ciò la maggior parte delle aziende nostrane ha più di qualche problema!

di Annamaria Barbato Ricci
Giornalista

Per chi ama il thriller: "Corpi senza storia. Un'indagine del Commissario Lombardo"

Nella microscopica biografia che racconta l'autore del 'giallo giallissimo' *"Corpi senza storia - Un'indagine del commissario Lombardo"*, Giuseppe Petrarca, alla sua 'opera seconda', viene raccontato così: *"Vive e opera a Napoli, dove si occupa di valutazioni tecniche di piccole e medie aziende per un primario gruppo assicurativo. Collabora con Medici Senza Frontiere.*
Nel 2013 ha pubblicato il medical thriller 'Inchiostro rosso'."

Se, invece, si cerca di interpretare Petrarca dalla sua scrittura e dalla capacità d'intrecciare vicende e personaggi, allora si è di fronte a uno scrittore prismatico, che rivela una cultura vasta anche in settori piuttosto lontani da un quotidiano che si presume assorbito e schiacciato in quelle 'valutazioni tecniche di piccole e medie imprese'.
Sorprende, quindi, piacevolmente la padronanza che Petrarca dimostra su argomenti che rappresentano generalmente anche dei tabù (quasi un'autodifesa che noi comuni mortali inneschiamo per non soffermarci a pensare al labile equilibrio che ci trattiene dallo scivolare nella malattia mentale), oppure la sua attenzione alla giungla delle sperimentazioni farmacologiche, talvolta spregiudicate, che possono portare cure salvifiche, ma anche presentare impatti catastrofici sugli esseri umani.
Finendone senza fiato la lettura, in una notte di giugno, rifletto che si tratta di un libro ad approcci plurimi: per i gialli-sti appassionati, un'opera convincente, con tutte le giuste dosi volte ad affascinare anche i più 'scafati' consumatori seriali di thriller; per chi ama la narrativa, un'approfondita TAC degli animi umani e non solo quelli delle vittime o dei personaggi interattivi con la squadra degli investigatori, ma anche ricca di un profilo accurato e attento del protagonista, il commissario Lombardo, focalizzante la sua personalità complessa e stimolante.
È sempre difficile recensire un giallo: ci si sente un'acrobata sul filo, eternamente in pericolo di fare un passo falso che, in questo caso, può essere o rivelare troppo o rifugiarsi nell'enigmaticità a ogni costo.
Per non cadere nelle trappole e rendere

un cattivo servizio a Giuseppe Petrarca, posso dire innanzitutto che il libro mi è piaciuto tanto – e questo s'era capito. Che ho apprezzato la sua capacità di descrivere una vicenda spinosa che ha come scenario gli OPG, ovvero le sei strutture che un tempo si chiamavano 'Manicomi Giudiziari', molti dei quali sono stati appena chiusi compreso quello che ne ha rappresentato il simbolo, ovvero l'OPG di Aversa, fondato nel 1876 nell'ex convento di San Francesco di Paola. Un'ambientazione difficile da affrontare a cuor leggero, soprattutto per chi, professionalmente, è lontano da quelle realtà così 'disumane', affollate di 'corpi senza storia'.

Forse, in Giuseppe Petrarca, sarà invalsa la propensione alla 'pietas' che lo spinge a collaborare a 'Medici Senza Frontiere', disposizione d'animo che l'ha portato a rivolgere lo sguardo agli ultimi più ultimi di un'attuale civiltà occidentale quasi draconiana (ricordate i bambini deformi di Sparta buttati giù dalla rupe?). L'immaginare un thriller in un'allocazione così particolare è un valore aggiunto dell'Autore che squarcia le tenebre su una 'vergogna sociale' che, quasi di default, in genere rimuoviamo o rifuggiamo.

Il commissario Cosimo Lombardo, poi, è uomo interiormente macerato, con una capacità intuitiva sopraffina, ma anche una sensibilità interiore di prim'ordine e una saudade tutta siciliana. Forse tutto ciò gli dà le antenne per intercettare la malvagità e l'ambizione di animi umani decomposti dal demone di un'esistenza parossisticamente egotistica, vissuta unicamente nella prospettiva di grattare dalla Terra e dalla società il massimo di quello che si riesce a ottenere a proprio vantaggio.

Nella vicenda narrata da Petrarca, il 'vero' assassino (per non fermarsi alle interpretazioni troppo facili e 'pilotate') corrisponde a questa descrizione – e ciò è 'naturale' e va *de plano* – ma, sorprendentemente, nei colpi di scena delle ultime pagine, chi interpreta il Male presenta eguali pulsioni rispetto a chi dovrebbe stare dalla parte del Bene.

Sullo sfondo della vicenda, inoltre, si agita tutta la compagnia di giro dei potenti, dei raccomandati, degli arroganti: insomma la malerba che quotidianamente incontriamo. Il che dà ancora più veridicità all'opera di Petrarca.

Una nota di merito va, infine, alla copertina di Ugo Ciaccio che ha saputo trasporre in un'immagine emblematica il concetto dei corpi senza storia che, come ombre o spettri, sono gli 'ospiti' (permettetemi una cinica ironia) degli OPG. Proprio quello che Franco Basaglia combatté tutta la vita.

GIUSEPPE PETRARCA

"I fari accesi nella notte come due occhi nel buio più profondo. Gli uomini della Direzione anticrimine, la DAC, erano pronti a intervenire. I rumori provenivano da un casolare vicino Cesano Maderno.
Campagne isolate, il luogo ideale per agire ancora una volta, l'ennesima volta, indisturbati. Gente senza scrupoli legata ad altri uomini della stessa specie. Un mondo di corruzione. un giro di interessi spregevoli a danno di un'intera popolazione.
Esistono davvero i mostri che di notte muovono con ferocia i fili delle loro perfidie. Mostri che uccidono, che torturano. Amano le tenebre, l'oscurità. Sono i mostri che aspettano la notte per diventare invisibili, quelli che si ammantano di nero, avvolti nel silenzio. Solo alle prime luci dell'alba il mondo ne vede gli effetti: corpi inanimati, senza vita, lasciati negli angoli più inospitali, mentre loro si godono la vittoria."
da "Corpi senza storia - Un'indagine del Commissario Lombardo" di Giuseppe Petrarca

WWW.SNFIA.ORG

snfia

IL SINDACATO DELLE ALTE
PROFESSIONALITÀ ASSICURATIVE

snfia

IL SINDACATO DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ ASSICURATIVE

WWW.SNFIA.ORG