

PERIODICO UNIDIRCREDITO
Associazione Nazionale delle Alte Professionalità e dei Dirigenti



Questione di feeling



IL NUOVO SERVIZIO DI CONSULENZA LEGALE

A FIANCO DI CHI LAVORA PER TUTELARE INFORMARE E
PROTEGGERE I LAVORATORI

CONSULENZA LEGALE DI PRIMO LIVELLO GRATUITA

per attivarlo scrivi a

SOSLaw@unidir.it

Specificando: nome, cognome, azienda, problematica e indirizzo di posta elettronica

Hanno collaborato a questo numero:

Maurizio Arena, Cristina Attuati, Cristina Angius, Centro Studi Orietta Guerra, Tamara De Santis, Claudio Minolfi, Ilaria Redivo, Andrea Saccone, Dante Sbarbati, Cecilia Zanasi.

Redazione: Via Vittorio Veneto 116 - 00187 Roma

Anno IV - numero 41 – Novembre 2024

Editore: UnidirCredito

Direttore responsabile: Cristina Attuati

Comitato di direzione: Maurizio Arena, Tiziano Coco, Tamara De Santis, Gianfranco De Zottis
Ennio Piantoni, Claudio Minolfi, Cristina Attuati

Sommario

IL PUNTO	
Nel quadriennio risparmiati 3,2 miliardi di costi del personale.	4
EDITORIALE	
Questione di feeling	5
INTERNAZIONALE	
Mappamondo	6
Banche dal mondo	21
LAVORO	
Tecnologia e discriminazione	7
DIRITTI	
La strage delle innocenti	8
La “follia” del coraggio	13
SINDACATO	
Il primato della contrattazione	10
Conoscere per contrastare	17
FINANZAI	
Finanza e Blockchain	11
FISCO	
La UE si interroga sul fisco	12
LEGALE	
Osservatorio sulla Giustizia	14
Il filo d’Arianna	15
Danno morale per le vittime di stupro al lavoro	16
SOCIETÀ	
La leggerezza combatte lo stress	18
CURIOS@NDO	
Il Chat Bot può uccidere?	19
Guerra ai pirati digitali	20
Invecchiare Costa	22



ITALIA

NEL QUADRIENNIO RISPARMIATI 3,2 MILIARDI DI COSTI DEL PERSONALE

Le banche italiane hanno risparmiato circa 3,2 miliardi di euro di costo del personale nel quadriennio 2020-2023. Il risultato emerge incrociando i dati delle dichiarazioni non finanziarie (Dnf) degli istituti di credito italiani con il costo unitario del personale pari a 91.065 euro che emerge, per il 2023, dalla banca dati statistica di Banca d'Italia, il "cervellone" con tutti i numeri del settore. A mappare le Dnf è stato il **centro studi Uilca "Orietta Guerra"**. Su un totale di fuoriuscite paria 93.355 dipendenti, ne sono stati assunti 58.012. Il saldo finale è quindi di 35.343 con un rapporto di 0,62 entrate ogni uscita.

Chi assume di più e di meno Sono UniCredit, Intesa Sanpaolo e Mps i tre istituti che hanno visto un maggior numero di uscite rispetto alle assunzioni: i saldi finali sono rispettivamente di -14.340, -10.178 e -5.553. Dal lato opposto, sono Cassa Centrale Banca, Credem e Iccrea con saldi positivi pari a 750,418 e 304. Da segnalare che alcune banche danno un dettaglio maggiore nelle proprie Dnf sui motivi delle fuoriuscite. Da Intesa Sanpaolo, per esempio, 839 persone sono andate via nel 2023 per dimissioni, 193 per quiescenza e ben 2.260 con il fondo di solidarietà. Gli altri istituti che danno il dettaglio sono Banco Bpm, Credit Agricole Italia, Volksbank, Popolare Sondrio e Banco Desio.

«L'occupazione è un tema centrale nel settore del credito, dove sono in aumento i carichi di lavoro, le pressioni commerciali e situazioni di stress da lavoro correlato - dichiara Fulvio Furlan, segretario generale del sindacato bancario Uilca, commentando i dati elaborati dal suo centro studi -. Non a caso agevolazioni per le assunzioni, riduzione dell'orario di lavoro, conciliazione dei tempi vita e lavoro e benessere lavorativo sono stati determinanti nel rinnovo del contratto nazionale dei bancari». E ha aggiunto: «Per questo nei successivi accordi nelle aziende abbiamo concordato tassi di sostituzione tra uscite e entrate di personale superiori al 50%, con ulteriori soluzioni a vantaggio dei dipendenti che restano in servizio e respinto proposte dove questa impostazione non è accolta».

**Tratto dall'articolo de Il Sole 24 ore Plus 24
Di Vitaliano D'Angelo**

Questione di feeling

Promuovere relazioni e scambi intergenerazionali tra i lavoratori vecchi e nuovi migliora la qualità del lavoro e il clima aziendale.

di Maurizio Arena

Il posto di lavoro non è più un luogo in cui i lavoratori più anziani seguono e trasmettono le loro conoscenze ai nuovi assunti. Tradizionalmente, infatti, quando i nuovi dipendenti entravano in un'azienda, venivano guidati dai colleghi senior secondo un paradigma molto semplice: i professionisti esperti erano incaricati di trasmettere a chi arrivava le loro conoscenze sulla cultura, le politiche e le migliori pratiche dell'organizzazione aziendale a cui si aggiungeva un non trascurabile senso di appartenenza. Oggi, viviamo in un mondo in rapida evoluzione, plasmato dalla tecnologia, dall'intelligenza artificiale (AI) e dalla trasformazione digitale che rende le competenze estremamente mutabili e difficilmente predicibili. La professionalità che si acquisiva con la pratica e l'esperienza così come intesa nell'accezione comune non esiste più essa necessita di continue rimodulazioni che richiederebbero percorsi di apprendimento accessibili a tutti. Tuttavia nella realtà le aziende tendono a marginalizzare e a mettere da parte tutte quelle figure che indipendentemente dai propri livelli professionali dimostrano scarso feeling con la tecnologia. Questa situazione, già palpabile non appena si varca la soglia di una qualsiasi agenzia bancaria, non fa altro che acuire lo scontro generazionale, inquinando il già teso clima aziendale. Una situazione a cui si dovrebbe porre rimedio non solo per far vivere meglio i lavoratori, ma anche per rendere la banca più produttiva e rispondente alle necessità della clientela.

I bisogni si evolvono con le circostanze della vita ed è evidente che ogni fascia d'età di lavoratori abbia obiettivi valori ed aspirazioni diverse. Qualcuno che si è appena laureato ha prospettive differenti rispetto a una persona che sta pianificando la pensione, anche se è probabile che quando i professionisti della Generazione-Z raggiungeranno l'età pensionabile, le loro aspettative potrebbero assomigliare molto a quelle dei Boomer di oggi.

Molte aziende sono oggi spaccate tra senior che non vedono l'ora di andarsene perché non si sentono più a loro agio e junior nativi digitali che padroneggiano bene la tecnologia, ma che sono totalmente ignari di come funzioni una banca.

Una dicotomia pericolosa e potenzialmente esplosiva che chi gestisce le risorse umane dovreb-

be prendere in considerazione.

Promuovere relazioni e scambi intergenerazionali tra i lavoratori vecchi e nuovi è un punto determinante per migliorare la qualità del lavoro e il clima aziendale, purtroppo in molti luoghi di lavoro questa resta un'utopia.

Nonostante le numerose dichiarazioni di principio la cultura dell'apprendimento continuo dove tutti, indipendentemente dall'età o dall'esperienza, hanno qualcosa di prezioso da offrire e da apprendere resta una chimera e la logica dell'usa e getta troppo spesso prevale nella gestione dei lavoratori e della loro professionalità.

Il tempo incalza perché entro il prossimo decennio tutti i Baby Boomer raggiungeranno l'età pensionabile e l'organizzazione aziendale graverà unicamente sulle nuove generazioni i cui rapporti di lavoro sono spesso poco stabili e caratterizzati da un forte turnover è quindi opportuno che anche il sindacato si adoperi affinché il personale di ogni inquadramento ed età possa avere pari accesso ai processi di formazione e riconversione per superare quel senso di sfiducia e disillusione che oggi caratterizza molti luoghi di lavoro.

La professionalità che si acquisiva con la pratica e l'esperienza non esiste più, essa necessita di continue rimodulazioni che richiederebbero percorsi di apprendimento accessibili a tutti

Mappamondo

GIAPPONE

Nissan taglia 9.000 posti di lavoro. E l'Ad si dimezza lo stipendio

L'azienda ridurrà la propria capacità produttiva del 20% in tutto il mondo, senza specificare un calendario, a fronte di un forte calo delle vendite. Il gruppo giapponese ha annunciato le misure dopo la diffusione dei risultati semestrali che hanno mostrato un leggero calo dei ricavi netti consolidati, ma con un utile operativo crollato del 90%, da 303,8 a 32,9 miliardi di yen (195 milioni di euro), con un margine operativo dello 0,5%. Di fronte a una situazione grave, Nissan sta adottando misure urgenti per invertire la rotta e creare un'attività più snella e resiliente. Il Cda di Nissan ha anche deciso la creazione di una nuova posizione, quella di Chief Performance Officer, operativa da dicembre che dovrà seguire la ripresa delle vendite e degli utili.

SVIZZERA

Messici, primo partner commerciale

Secondo l'Ufficio federale di statistica l'8,7% delle persone che lavorano in Svizzera occupa posizioni dirigenziali, un massimo storico. I manager sono il sesto gruppo occupazionale in ordine di grandezza. La tendenza verso le gerarchie orizzontali è da tempo realtà nelle aziende. I livelli gerarchici devono essere ridotti, cosa che sembra voler dire meno capi. Ma i dati dimostrano il contrario. Secondo lo psicologo aziendale Christian Fichter, l'idea errata che una posizione dirigenziale vada di pari passo con un salario elevato è molto diffusa. Ciò è legato all' "inflazione di titoli": numerose mansioni manageriali, mascherate con termini inglesi, prima non erano considerate titoli dirigenziali.

REGNO UNITO

Sale la disoccupazione

L'Office for National Statistics (ONS) ha annunciato un aumento della disoccupazione al 4,3% per il trimestre luglio-settembre 2023, superando le previsioni di mercato del 4,1%. Il tasso di disoccupazione è cresciuto di 0,3 punti percentuali rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, circa 1,48 mln di persone disoccupate. L'aumento potrebbe riflettere l'impatto di alcune sfide economiche affrontate dal Regno Unito, tra cui l'inflazione elevata e i tassi di interesse, che hanno inciso sui costi per le imprese, spingendo alcune di esse a ridurre il personale o a congelare le assunzioni. Inoltre, le incertezze globali, hanno probabilmente influito sulla domanda di lavoro in diversi settori,



EUROPA

Occupazione: Germania e Francia in difficoltà

Migliaia di tagli di posti di lavoro sono in arrivo in diversi settori in difficoltà in Europa, con la catena francese di alimentari Auchan che è l'ultima ad annunciare piani di licenziamento. Per modernizzarsi, Auchan sta progettando di ridurre la superficie di vendita in media del 25 per cento per gli ipermercati. Nel frattempo, l'azienda tedesca Schaeffler AG, produttrice di ricambi e macchinari per auto, ha in programma di tagliare 4700 posti di lavoro in Europa, a dimostrazione della difficoltà di Volkswagen e di altre grandi case automobilistiche europee. Anche altre aziende a valle della catena di fornitura ne stanno vedendo le conseguenze. La riduzione dei posti di lavoro avverrà principalmente in Germania, dove si perderanno circa 2800 posti di lavoro in 10 siti. Tuttavia, sono interessati anche altri cinque siti in Europa.

INDIA

Nuove normative del lavoro

Con l'introduzione di queste nuove leggi, l'India intende trovare un equilibrio tra una maggiore flessibilità del mercato del lavoro e miglioramento dei diritti e del benessere dei lavoratori con importanti implicazioni per le aziende, sia locali che straniere. I quattro codici: sui salari, sulle relazioni industriali, sulla sicurezza sociale e sulla sicurezza, salute e condizioni di lavoro mirano a semplificare le leggi esistenti, facilitando così la conformità normativa e tutelando i diritti dei lavoratori attraverso un quadro regolatorio integrato. I nuovi codici decriminalizzano anche infrazioni minori, enfatizzano lo sviluppo delle competenze e semplificano i meccanismi di risoluzione delle controversie.

RUSSIA

Il tentativo di sedurre gli operai Volkswagen

L'economia è in crisi profonda, con settori come quello commerciale in difficoltà. I centri commerciali sono a rischio, con previsioni di fallimento per il 50% entro il 2025. Tuttavia, nel mirino di Mosca entrano tutti quei lavoratori che in Germania perderanno il lavoro a causa della chiusura dei tre stabilimenti di Volkswagen. Una mossa a sorpresa con cui il governo russo sta cercando di trasformare una potenziale minaccia economica in un'opportunità. A seguito della chiusura di alcune fabbriche Volkswagen in Germania, Mosca ha espresso l'intenzione di assumere i lavoratori tedeschi licenziati, offrendo loro la possibilità di ottenere la cittadinanza russa.

a cura della Redazione

Tecnologia e discriminazione

L' algoritmo regola l'attività dei lavoratori, ma può penalizzarli in base al genere, lo stato di salute, l'appartenenza ad una etnia, e la composizione familiare.

I sistemi di gestione algoritmica raccolgono dati personali e, in alcuni casi, possono addirittura analizzare il comportamento e le emozioni dei lavoratori, influenzando i rapporti di lavoro, gestendo i processi di assunzione, la distribuzione dei compiti, il monitoraggio e il controllo dei lavoratori, la valutazione delle prestazioni e le decisioni su promozioni e licenziamenti, siano essi individuali o collettivi.

Detto ciò è ovvio come la mancanza di trasparenza riguardo ai criteri di programmazione algoritmica applicati nel mondo del lavoro stia generando un crescente squilibrio tra il livello di conoscenza dei lavoratori (sulla gestione dei dati digitali raccolti) e quello dei decisori nell'ambiente di lavoro (che quei dati li utilizzano per ottenere informazioni e analisi consolidate su questioni che

influenzano e controllano i rapporti di lavoro). Una faccenda molto seria che rischia di superare quanto previsto dalla legislazione nazionale ed internazionale in tema di trasparenza dei criteri applicati e di rispetto della privacy degli individui, lavoratori compresi. Ecco perché per affrontare e governare quella che ormai viene comunemente definita la discriminazione algoritmica (dovuta a pregiudizi di vario tipo) è necessaria un'azione collettiva e coordinata del sindacato.

Purtroppo gli esempi di violazioni dei diritti attraverso l'applicazione di strumenti di intelligenza artificiale si fanno sempre più frequenti e coinvolgono ormai non solo quei settori meno tutelati sindacalmente come quelli che si occupano della consegna di cibo, leggas rider, ma anche il terziario avanzato, rischiando di diventare non l'eccezione, ma la regola di ambienti di lavoro che si fanno sempre più estremi e feroci.

L' algoritmo può infatti gestire non solo la giornata lavorativa di un soggetto, ma determinarne i ritmi e discriminarlo in base al genere, lo stato di salute, l'appartenenza ad una etnia, ma anche la composizione familiare. Un controllo pervasivo e ai limiti della legittimità che i sindacati debbono contenere e regolamentare. Negli Stati Uniti, l'American Civil Liberties Union ha presentato un reclamo alla US Equal Employment Opportunity Commission contro Meta (Facebook), sottolineando che la società consentiva pubblicità mirate al genere,

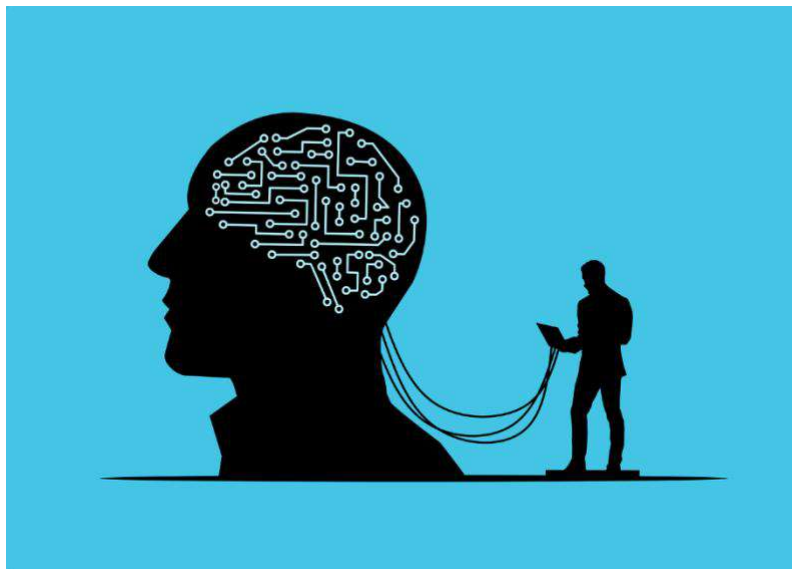
rivolte solo agli utenti di sesso maschile attraverso l'uso di algoritmi di raccomandazione.

Un altro esempio di gestione algoritmica opaca con programmazione discriminatoria è stato identificato nell'applicazione Predictive Hiring, letteralmente l'assunzione predittiva un sistema di

recruiting molto in voga negli USA che cerca di evitare potenziali costi futuri per le aziende attraverso previsioni basate sui dati dei lavoratori. Questo algoritmo esclude i candidati con maggiori probabilità di chiedere aumenti salariali o sostenere la sindacalizzazione, trasferendo e analizzando una serie di dati raccolti su di loro attraverso piattaforme online.

È quindi fondamentale che il sindacato intensifichi la propria azione concentrandosi su una contrattazione collettiva sugli algoritmi e sul loro utilizzo nelle aziende, sviluppando al proprio interno dei team di professionisti esperti che valutino specificamente l'impatto dell'intelligenza artificiale sui rapporti di lavoro e sulla tutela dei diritti dei lavoratori.

Solo così non rischieremo che un algoritmo ci seppellisca



Cristina Attuati

La strage delle innocenti

In occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne abbiamo posto alcune domande a Federica Montesardi, consulente legale e responsabile sportelli di ascolto GLT per la prevenzione e l'orientamento verso l'uscita da situazioni di violenza economica o abuso finanziario, creati da Global Thinking Foundation. La Fondazione, nata nel 2016 per iniziativa di Claudia Segre, punta a sostenere, patrocinare e organizzare iniziative e progetti che abbiano come obiettivo la prevenzione alla violenza economica e all'abuso finanziario attraverso la disseminazione di alfabetizzazione finanziaria e digitale rivolta a donne, famiglie, soggetti indigenti, imprese impegnate nel perseguimento della parità di genere e alle fasce più deboli della società.

L'intervista ha toccato problemi di grande attualità e ancora irrisolti quali i diritti delle vittime collaterali dei femminicidi e la parziale inefficacia di alcuni strumenti di deterrenza previsti dal Codice Rosso.

Aumentano costantemente i femminicidi tragedie che si abbattano non solo le vittime, ma anche sui loro familiari. Ci descrive gli innumerevoli problemi legali che queste persone devono affrontare?

Da inizio anno 2024, si registrano 96 femminicidi su 117 omicidi con vittima una donna; in altri termini, 96 donne sono state assassinate da partner, ex partner o familiare. Aldilà del procedimento penale a carico dell'imputato, durante il quale i familiari della vittima hanno la possibilità di costituirsi parte civile per ottenere il risarcimento del danno, occorre ricordare che se la vittima aveva figli, è necessario stabilire chi si occuperà di loro. Effettivamente, quando l'assassino è il padre, è doveroso avviare un procedimento finalizzato ad ottenere la decadenza della responsabilità genitoriale. Inoltre, se il responsabile del femminicidio è un familiare della vittima, risulta fondamentale incardinare un procedimento per escluderlo dall'eredità (c.d. indegnità a succedere), per evitare che l'assassino si ritrovi a beneficiare del patrimonio della vittima. Si tratta di procedimenti che comportano un notevole dispendio di risorse economiche a carico dei familiari della vittima, già fortemente provati dal lutto profondo, della perdita subita, difficile da elaborare e intriso da sensazioni

di impotenza, rabbia e senso di colpa.

Nonostante la legge n. 122 del 2016 preveda il diritto all'indennizzo per i familiari di una vittima deceduta a causa di reati intenzionali, perché è così complicato accedere a questi fondi? Secondo Lei come potrebbe intervenire il Governo per facilitare le procedure?

La legge 122 del 2016 ha introdotto in Italia l'accesso ad un indennizzo statale per i familiari delle vittime di reati intenzionali violenti, tra cui il femminicidio. Detto indennizzo è erogato attraverso il Fondo per le vittime di reati intenzionali violenti, con importanti limiti. In primis, le somme stanziare risultano essere insufficienti rispetto alla gravità dei danni subiti dai familiari; in secondo luogo, il processo per accedere ai fondi è lungo e richiede una documentazione completa, spesso difficile da reperire ed infine, se la vittima aveva precedenti penali, i familiari possono essere esclusi dall'indennizzo. Alla luce di quanto esposto, sarebbe auspicabile un intervento normativo utile a rendere più snelle e meno onerose le procedure, riducendo la quantità della documentazione richiesta, introducendo l'accesso automatico ai dati, dilatando i termini per la presentazione della domanda e quindi consentire ai familiari la raccolta della documentazione senza urgenza, infine, la conseguente riduzione dei tempi di valutazione.

Vista la recente inutilità del braccialetto elettronico come strumento di deterrenza, quali correttivi andrebbero applicati dal

legislatore per rendere il Codice Rosso più efficace? Considerato uno strumento di controllo per prevenire la reiterazione dei reati, soprattutto nei casi di violenza di genere, il braccialetto elettronico attenzionato dalla recente Legge 24 novembre 2023 n. 168 (c.d. Legge Roccella), presenta indubbiamente importanti limiti e criticità, che richiedono dei correttivi per migliorare la sua efficacia e garantire maggiore protezione alle vittime. Senz'altro il miglioramento delle tecnologie, quali: una geolocalizzazione GPS precisa, con notifiche in tempo reale alle forze dell'ordine in caso di violazione del perimetro di sicurezza, l'avviso automatico sia alle forze dell'ordine che alla vittima quando il soggetto monitorato si avvicina alla persona protetta, fornire alla vittima un'applicazione collegata al braccialetto per ricevere avvisi tempestivi e contattare le forze dell'ordine con un solo clic. Inoltre, sarebbe auspicabile aumentare i dispositivi disponibili poiché si presentano numericamente insufficienti a coprire tutte le richieste. Ancora, si dovrebbe provvedere alla for-



SINDACATO

mazione delle forze dell'ordine per rispondere adeguatamente agli allarmi generati. Infine, si dovrebbe pensare a dispositivi impossibili da manomettere e prevedere sanzioni più severe nei confronti di chi tenta di eludere il sistema di monitoraggio. In definitiva, il braccialetto elettronico rappresenta senz'altro uno strumento fondamentale per contrastare la violenza di genere, tuttavia, deve essere accompagnato da investimenti in tecnologie, formazione e una gestione contestuale tra istituzioni e autorità.

Quale è la vicenda più complessa dal punto di vista legale che ha trattato in tema di violenza di genere?

La vicenda più complessa trattata, nell'ambito dello sportello d'ascolto di Global Thinking Foundation, è quella di una signora che, dopo 20 anni di matrimonio e un figlio di 5 anni, scopre la dipendenza dalla droga del marito e la doppia vita di quest'ultimo, che ha un secondo nome e numerose relazioni extraconiugali. L'uomo, inoltre, dopo esser stato scoperto, inizia a minacciare costantemente la donna con una pistola. Si da avvio quindi, a una lunghissima trafila per la separazione e l'affidamento del bambino. La donna, in prima battuta, va a vivere con il figlio dai genitori; successivamente compra una casa in cui stare, grazie ai genitori che fungono da garanti. Il marito intanto versa l'assegno di mantenimento al figlio di importo pari a euro 300, molto poco, considerato il suo lavoro ben avviato. Nel frattempo, l'uomo continua a porre in essere comportamenti persecutori e violenti nei confronti della donna e del bambino, che inizialmente poteva vedere solo pochi giorni a settimana. Attualmente, invece, nonostante le continue querele presentate dalla donna per i maltrattamenti, l'uomo, paradossalmente riesce ad ottenere un affidamento che prevede che il bambino debba stare con lui a settimane alterne. La donna disperata, si sente ancora perseguitata dall'ex marito che nel frattempo si è risposato e ha avuto un altro figlio. La donna, con esigue risorse economiche, si ritrova nelle aule di tribunale a lottare sia per la tutela di suo figlio che per ottenere l'allontanamento dell'uomo.

Quali sono gli strascichi economici e legali che le donne affrontano dopo una relazione tossica? Che supporto GLT Foundation può offrire loro?

La fuoriuscita dal circuito della violenza e l'inserimento

o reinserimento nel contesto lavorativo e/o sociale di riferimento, è tutt'altro che semplice, difatti, le politiche di accesso al mondo del lavoro non sono per niente favorevoli alle donne, le quali si ritrovano completamente disorientate, non riconoscono le proprie capacità e hanno difficoltà ad agire, anche solo a partire dalla redazione di un curriculum vitae. La fondazione, quindi, le supporta a recuperare la fiducia nelle proprie capacità e a rimettersi in gioco, grazie all'intervento di un gruppo di 124 volontarie/i, denominato Task Force Donne al Quadrato, formato da donne e uomini professioniste/i, tra cui avvocati, commercialisti, consulenti finanziari che agiscono pro bono, abbracciando i principi e la mission della Fondazione e che forniscono informazioni e soluzioni fattuali alle problematiche di carattere fiscale, finanziario, legale o professionale, legate a situazioni di violenza economica e/o abuso finanziario. Si offre, quindi, alle donne che si rivolgono alla fondazione, un ventaglio di soluzioni utili all'affrancamento da situazioni di violenza, al recupero della propria identità e quindi alla reintegrazione nel mondo del lavoro e in quello sociale. **GLT Foundation è impegnata a favorire la consapevolezza e l'autodeterminazione delle donne, Come legale quale suggerimento si sente di dare ad una donna vittima di violenza?**

Consiglio sempre di informarsi. La conoscenza è l'elemento imprescindibile per la prevenzione o l'affrancamento da situazioni di violenza. La conoscenza si ottiene tramite l'educazione finanziaria che è il punto di partenza delle donne per l'acquisizione della propria indipendenza economica, che le renderà libere di scegliere. Consiglio di non sentirsi sopraffatte, isolate o impotenti, inoltre, suggerisco di rivolgersi ad un'amica o ad un familiare fidato, perché parlare con qualcuno è un primo passo per rompere l'isolamento costruito dall'abusante. È importante saper riconoscere i segnali di pericolo ovvero i comportamenti di controllo, isolamento o la manipolazione psicologica e/o economica. Infine, sapere che esistono reti di supporto a cui rivolgersi per chiedere aiuto, esempio enti come Global Thinking Foundation, i centri antiviolenza (CAV), le associazioni e ovviamente, l'Autorità Giudiziaria.

Tamara De Santis



Il primato della contrattazione

Aprire all'ipotesi di una contrattazione collettiva unica per tutte le figure dell'intermediazione finanziaria.

Nonostante la figura del consulente finanziario sia disciplinata da una rigida normativa rimane in sospeso la questione delle tutele contrattuali e del riconoscimento del ruolo sociale che esso svolge a tutela degli investitori.

Da sempre Federpromm ha posto al centro della propria azione la tutela dei collaboratori degli intermediari finanziari, creditizi e assicurativi, che, pur avendo obblighi di esclusiva, vengono inquadrati con contratti di agenzia, profili, sempre più diffusi e destinati a diventare dominanti, come testimonia l'aumento esponenziale dei co.co.co, i co.co.pro e le partite IVA. Lo stesso vale per i consulenti finanziari il cui perimetro operativo risale al 1985 con la contemporanea entrata in vigore della Legge 3/5/1985, n. 204 per la riforma degli agenti di commercio e la delibera Consob 1739 del 10 luglio dello stesso anno, che regolamentò il settore delle società di distribuzione dei servizi finanziari a cui, nel 1991, si aggiunse la legge istitutiva delle SIM. Le due norme abbinata stabilirono il ruolo di agente degli ex promotori, oggi consulenti finanziari e la scelta delle società di imporre il regime del "monomandato", nel timore, peraltro fondato, che i promotori utilizzassero il brand migliore per proporre al cliente prodotti e servizi di minor qualità, dei quali avessero mandato distributivo. La normativa del 1991 confermò il perimetro contrattuale, tuttora vigente, di tali figure professionali nelle fattispecie di agenti, vincolati dai limiti del mandato e dipendenti legati in via esclusiva al datore di lavoro.

La norma sugli agenti di commercio invece determina condizioni di autonomia organizzativa e gestionale che, nella realtà, sono andate scemando sia nelle SIM che delle banche, a causa dei vincoli di vigilanza (Consob, Isvap e Banca d'Italia), dei modelli organizzativi ex-231/01 e delle esigenze di audit mandamentale e compliance, soprattutto delle imprese inserite in gruppi bancari o assicurativi.

Oggi il numero dei promotori tradizionali è in calo per le crescenti difficoltà nel mantenere il livello di autonomia indicata dal modello giuridico del 1985, fenomeno che rende cruciale stabilire equidistanza di ruolo tra lavoro autonomo e subordinato.

Sempre più numerosi sono i consulenti inquadrati come agenti, tendenza confermata anche nei grandi Gruppi bancari con l'introduzione del lavoro ibrido. Peraltro, nonostante le pressioni esercitate dalle parti datoriali, nessuna organizzazione di rappresentanza dei lavoratori ha mai siglato un contratto collettivo del comparto agenziale per queste figure, elemento che fa propendere per la convinzione diffusa, che tutti gli operatori del comparto, obbligati per legge al "monomandato" inquadrati come agenti, siano economicamente dipendenti dall'unico soggetto per cui operano. Sono sempre meno i giovani attratti da questa professione a causa della logica strettamente binomiale del rapporto contrattuale previsto: *dipendente o consulente*. Il contesto richiede soluzioni diversificate che considerino la rischiosità della loro posizione,

tra impossibilità di diversificare l'attività, carenza di tutele e sbilanciamento pericoloso delle regole contrattuali.

Oggi l'insieme dei consulenti finanziari, agenti in attività finanziaria, mediatori creditizi, agenti e sub assicurativi, broker,

agenti immobiliari e soggetti complementari supera le 300.000 unità, numero non dissimile da quello dei bancari tradizionali, molti dei quali svolgono un doppio ruolo. Una situazione che aprirebbe all'ipotesi di una contrattazione collettiva unica per tutte le figure dell'intermediazione finanziaria, creditizia ed assicurativa. Un progetto ambizioso e complesso, vista la difficoltà di aggregare soggetti diversi, ma non impossibile. Una scelta che potrebbe giovare anche alle banche vista la crescente necessità di azioni commerciali esterne che impongono il ricorso a queste figure e che garantirebbe maggior tutela e trasparenza. Un'occasione irripetibile che porterebbe al primato della contrattazione in un settore finora regolato per legge.

Manlio Marucci

Finanza e Blockchain

Il binomio che crea innovazione ed inclusione a patto di una costante supervisione.

La tecnologia blockchain ha sviluppato un insieme di applicazioni che hanno dato vita alla Finanza Decentralizzata (DeFi).

La DeFi, sistema alternativo a quelli tradizionali, viaggia esclusivamente su blockchain scavalcando la rete di intermediazione istituzionale (banche, enti regolatori) e avvalendosi dell'utilizzo di *smart-contract*, contratti "auto-esecutivi" che si attivano autonomamente ed automaticamente quando le condizioni richieste in premessa vengono soddisfatte. All'interno della finanza decentralizzata troviamo applicativi che facilitano

l'operatività in diversi ambiti. Piattaforme come Aave e Compound permettono di prestare e prendere in prestito asset digitali, regolati da smart-contract per quanto riguarda tassi d'interesse e condizioni.



Sempre basandosi sui contratti intelligenti si sono sviluppate piattaforme che favoriscono attività di trading per scambi in criptovalute e stanno nascendo anche alcune realtà pionieristiche in campo assicurativo.

La crescita della Finanza Decentralizzata è stata esponenziale, tanto da passare da circa un mdl di dollari di capitalizzazione del mercato DeFi nel 2020 a 250 mdl del 2021. L'entusiasmo iniziale - rivisto e stabilizzato tra il 2022 e il 2023 a causa di importanti crash come quello di FTX che hanno evidenziato limiti e rischi legati a questa realtà - è stato in parte determinato dalla possibilità di ottenere rendimenti più elevati rispetto ai mercati tradizionali e dall'adozione delle *stablecoin* (come DAI, TUSD), criptovalute agganciate ad una valuta *fiat* (ad esempio il dollaro) progettate per mantenere un valore stabile e contenere la naturale volatilità di questo mercato. Nel 2024, poi, la capitalizzazione stimata della DeFi è scesa intorno agli 80/100 mdl di dollari, spostando l'attenzione sul tentativo di una integrazione con i sistemi tradizionali e sulla ne-

cessità di una regolamentazione (non di poco rilievo è l'impegno posto sul tema dalla SEC statunitense).

La rapida evoluzione della DeFi ha reso necessario lo sviluppo di un quadro normativo che segua il ritmo delle innovazioni tecnologiche, nonostante il legislatore nazionale ed internazionale, riesca con difficoltà a tenere il passo per garantire norme chiare ed uniformi. L'assenza di una regolamentazione può creare gap normativi e disomogeneità tra i vari Paesi, cosa che complicherebbe una eventuale cooperazione internazionale.

La Finanza Digitale, pur essendo uno dei settori più innovativi e promettenti dell'era moderna, presenta quindi rischi da non sottovalutare.

Primo tra tutti il pericolo per la sicurezza dei dati, aumentando le transazioni ed i

pagamenti digitali le informazioni diventano più vulnerabili a violazioni, rendendo necessaria l'implementazione di sistemi di sicurezza. Inoltre la mole di transazioni produce rischi anche sul versante della privacy e della trasparenza nell'utilizzo dei dati (nonostante il GDPR in Europa) e alla tracciabilità delle transazioni. In somma questo sistema nato per garantire uguaglianza nell'accessibilità alla finanza, può d'altro canto contribuire ad acuire le disparità, vista la necessità per il suo utilizzo di avere accesso a tecnologie e livelli di conoscenza tecnologica difficilmente garantite in tutti i Paesi. Infine la sua dipendenza da un sempre maggiore utilizzo dell'AI richiede la massima attenzione nella formulazione degli algoritmi che potrebbero riflettere pregiudizi o non tener conto di variabili sociali o personali importanti. Siamo di fronte a un sistema che sulla carta può creare grandi opportunità di innovazione ed inclusione, a patto però che venga sottoposto ad una supervisione costante di esperti basata sulla collaborazione tra gli Stati.

Cecilia Zanasi

La UE si interroga sul fisco

Come tassare i redditi da capitale per un fisco più equo.

Nel 2025 la UE affronterà il tema della disuguaglianza economica prodotta dalla difformità dell'imposizione fiscale. I Paesi membri applicano un sistema di tassazione disomogeneo che produce variazioni del gettito fiscale molto significative. I dati dimostrano che la redistribuzione del carico fiscale generalmente favorisce il grande capitale a scapito dei redditi da lavoro gravati da una maggiore pressione.

Da sempre il principio della progressività dell'imposta diretta, in relazione al reddito è il mantra di tutte le riforme fiscali. Tuttavia, nonostante un vero sistema

progressivo dovrebbe basarsi sull'effettiva capacità contributiva individuale, analisi recenti hanno dimostrato come, indipendentemente dai sistemi fiscali applicati, la tassazione sui redditi da capitale non rispetta mai il rapporto tra lavoro e capitale. Tale iato si amplia per la difficoltà nell'individuare realisticamente la base imponibile a causa dei fenomeni di elusione ed evasione fiscale.

Il Parlamento Europeo, da tempo, si è interessato al tema della riforma fiscale, ribadendo che solo attraverso la cessione di sovranità nazionale ad un ente comunitario, sarà possibile uniformare i sistemi in vigore e imporre una tassazione univoca, in linea con i principi della progressività, anche per il reddito da capitale. Prima però sarà necessario cassare le facilitazioni distorsive all'interno del mercato comune, eliminando l'abuso del damping tributario.

Si potrebbe lavorare affinché patrimoni elevati ottengano ritorni superiori agli investimenti, riducendo il peso fiscale attraverso il noto "effetto regressivo". Un criterio di imposizione fiscale per cui le aliquote decrescono all'aumentare della base imponibile.

Questo sistema, apparentemente perverso, ha il merito di favorire l'emersione di patrimoni mobiliari, incrementare la base imponibile e quindi il gettito, favorendo la redistribuzione della ricchezza. Le proposte oggi sul tavolo sono sostanzialmente due. L'introduzione di una flat tax unica, pari al 30/40% o

l'adozione di una progressività fiscale che applichi aliquote differenziate a scaglioni sui redditi da capitale, così come avviene per quelli da lavoro. Nel primo caso un'aliquota unica garantirebbe una immediata uniformità. Nella seconda ipotesi, il sistema progressivo, con l'adozione di aliquote graduate, assicurerebbe una redistribuzione più equa e una maggiore osservanza dei principi di uniformità di trattamento. I costi finanziari di queste misure sono rilevanti, in quanto incidono sia sulle



aliquote che sul delicato sistema delle detrazioni (a fronte di spese, per i redditi da lavoro e minusvalenze, per il capitale).

Ipotesi che vanno considerate come linee guida di una riforma strutturale, attuabile anche nel breve periodo,

interessando, inizialmente, la tassazione del capitale per patrimoni elevati, una sorta di

patrimoniale verso i redditi derivanti da investimento di capitale mobiliare significativo, proteggendo il risparmio medio/piccolo.

La notevole pressione fiscale sui redditi da lavoro, induce la UE a individuare un parametro medio del 40% per i redditi da capitale in linea con un immediato ritorno economico. Ovviamente la reale applicazione di queste imposte richiede un accertamento del patrimonio finanziario per consistenza individuale, tassando solo la parte più alta delle consistenze. Considerando queste ulteriori variabili, è possibile che le stime di gettito, inizialmente, si riducano riallineandosi nel tempo. Mentre è chiara la volontà della UE di perseguire una riforma fortemente redistributiva del gettito fiscale, tramite modelli di tassazione ispirati all'equità e alla riduzione dell'evasione fiscale restano ancora nebulose le intenzioni dei singoli Governi fino ad ora grandi avversari dell'evasione più a parole che nei fatti.

Dante Sbarbati

La “follia” del coraggio

La parità di genere nel mondo arabo e non solo è un obiettivo ancora lontano

Si chiama Ahou Daryaei la giovane studentessa iraniana che, dopo essere stata ripresa dalla polizia morale per aver indossato l'hijab in modo “scorretto” ha scelto di spogliarsi nel piazzale dell'università Azad di Teheran, in segno di protesta contro le oppressioni del regime degli Ayatollah.

Un gesto potente e disperato che ha fatto il giro del mondo, producendo milioni d'interazioni sui social e sui media delle maggiori testate internazionali. I video che circolano in rete mostrano la sagoma sfocata di una donna in biancheria intima che si aggira smarrita in un cortile gremito.

Sola tra la folla, probabilmente consapevole che quel gesto di ribellione le costerà caro, Ahou non esita e continua ad avanzare lentamente fino ad un muretto, dove seduta aspetta l'arrivo e la rappresaglia della polizia morale che non si farà attendere.

Secondo fonti di stampa locale il calvario della donna è iniziato con le molestie da parte di alcuni membri dei Basij, l'efferata forza paramilitare del regime che, dopo averla circondata, le ha strappato il velo e una parte degli indumenti. Da qui la scelta coraggiosa di rimanere scoperta per reagire pubblicamente all'abuso subito. Il filmato si chiude con la donna trascinata via brutalmente da un gruppo di uomini in abiti civili; poi il nulla.

Sono trascorsi diversi giorni prima che fonti del regime lasciassero trapelare che la donna, affetta da una patologia mentale, sarebbe stata ricoverata presso una struttura psichiatrica. Dopo settimane di silenzio, rotto solo dalle dichiarazioni delle sue amiche più intime che ne hanno smentito lo stato di incapacità mentale si è saputo che Ahou è stata “riconsegnata”, quasi si trattasse di un pacco, alla famiglia e che non dovrà affrontare alcun processo in quanto “malata”, ossia “pazza”. Con la sua protesta, Ahou è riuscita, ancora una volta, ad accendere i riflettori sulla lotta per la libertà delle donne iraniane. Il suo è un eroismo che noi occidentali possiamo solo immaginare. Ogni giorno in Iran sono migliaia le donne giovani e non

solo che manifestano a rischio della libertà e della vita contro un regime, fatto di uomini, peraltro fanatici religiosi, che ha scelto di discriminarle limitandone l'accesso alla società civile, allo studio, alla libertà e ai diritti più elementari.

L'emancipazione femminile rimane un tabù negli Stati arabi più reazionari, lo testimoniano i numerosi conflitti “silenziosi” portati avanti da donne stanche di soggiacere alla sharia e di essere considerate come di schiave o suppellettili utilizzate per adornare l'esistenza maschile, Ognuna di loro si ribella a proprio modo contro le anacronistiche e liberticide regole previste dalla

Repubblica islamica, che dal lontano 1979, si è preoccupata di imporre, solo alle donne, un rigido codice di condotta e d'abbigliamento che le obbliga tuttora ad indossare foulard e abiti larghi per celarne le curve ed emozioni, mortificando un corpo il cui unico scopo è quello di servire al piacere maschile e alla prosecuzione della specie.

In Iran un regime, sempre più debole e inferocito combatte quotidianamente contro migliaia di donne disposte a morire pur di acquistare la libertà, un onda silenziosa, ma inarrestabile che alla fine, nonostante la colpevole indifferenza di gran parte della comunità internazionale, prevarrà sulla violenza e l'oscurantismo degli Ayatollah

In sintesi, la parità di genere nel mondo arabo e non solo è un obiettivo ancora molto, troppo, lontano, nonostante ci siano dei timidi segnali, soprattutto sul fronte della consapevolezza delle donne che fanno ben sperare. Tuttavia rimane fondamentale che quella parte del mondo dove le donne, non senza difficoltà, vengono considerate cittadine a tutti gli effetti, continui ad accendere i riflettori sulla condizione di molte donne islamiche, sostenendone l'emancipazione e l'affrancamento da sistemi sociali che indipendentemente dal credo di appartenenza nulla hanno di democratico e che fondano la loro esistenza sulla negazione dei diritti umani, non solo femminili.

T.D.S.

Osservatorio sulla Giustizia

Corte di Cassazione - Sezione Lavoro - Ordinanza n° 24609 del 13 settembre 2024.

LA CONTESTAZIONE DISCIPLINARE DEVE ESSERE INOLTATA DAL DATORE DI LAVORO CON LA MASSIMA IMMEDIATEZZA RISPETTO AL FATTO CONTESTATO.

La Corte di Cassazione ha nuovamente evidenziato la rilevanza del requisito della tempestività della contestazione disciplinare, onde consentire al lavoratore di potersi correttamente difendere. Come infatti puntualizzato dalla Suprema Corte, il datore di lavoro non può ritardare, oltre un ragionevole lasso di tempo, il momento della contestazione disciplinare al dipendente per non compromettere il suo fondamentale diritto alla difesa o procrastinarne lo stato d'incertezza. Nel caso in esame, la Cassazione non ha potuto che confermare quanto già deciso, nei due primi gradi del giudizio, in ordine all'assoluta tardività della contestazione, formalizzata al lavoratore, per aver provocato una particolare criticità organizzativa, dopo poco più di due mesi dal verificarsi dell'evento, vanificando in tal modo l'azione disciplinare radicata. La Corte, coerentemente con il proprio consolidato orientamento, ha precisato d'aver più volte affermato che il principio dell'immediatezza della contestazione disciplinare riflette, soprattutto, l'osservanza di quelli della buona fede e correttezza, requisiti indispensabili del rapporto di lavoro. Il criterio dell'immediatezza è, ovviamente, da interpretarsi considerando il genere d'illecito disciplinare ed il tempo necessario per le indagini, tanto maggiore se più complessa l'organizzazione aziendale. La semplicità delle circostanze valutate nel caso, ha invece indotto la Corte di merito a ritenere che il, sia pur breve, tempo trascorso tra il fatto addebitato e la sua contestazione, fosse sufficiente ad escludere la tempestività di quest'ultima. La Corte di Cassazione, per tale motivo, ha quindi respinto il ricorso del datore di lavoro, confermando l'illegittimità del licenziamento.

il datore di lavoro non può ritardare, oltre un ragionevole lasso di tempo, il momento della contestazione disciplinare al dipendente per non compromettere il suo fondamentale diritto alla difesa

Corte di Cassazione – Sezione Lavoro - Ordinanza n° 25661 del 25 settembre 2024.

NULLITA' DEL LICENZIAMENTO COMMINATO AL LAVORATORE PER AVER COMUNICATO DALL'ESTERO A MEZZO FAX IL SUO STATO DI MALATTIA.

La Corte di Cassazione, con la decisione in esame, ha dichiarato l'illegittimità del licenziamento del lavoratore che, trovandosi in ferie in un paese estero, aveva potuto comunicare la propria assenza per malattia mediante l'inoltro di un fax, puntualizzando tra l'altro essere tale modalità conforme al regolamento aziendale. Nella fattispecie, il dipendente, licenziato per assenza ingiustificata di oltre quattro giorni, impugnava il provvedimento espulsivo sostenendo d'essersi ammalato in Romania, dove si era recato durante le ferie, e privo d'altri mezzi aveva inviato la certificazione medica mediante Telefax al recapito aziendale. Il Tribunale di Treviso, accolte le istanze del lavoratore volte ad accertare l'insussistenza del fatto contestato, annullava il licenziamento e ordinava la reintegrazione del dipendente nel posto di lavoro. In secondo grado, la Corte d'Appello accoglieva solo parte del gravame interposto dal datore di lavoro, confermando la declaratoria d'illegittimità del licenziamento e la tutela reintegratoria, rideterminando però l'ammontare dell'indennità risarcitoria. La Cassazione quindi, definitivamente concludendo il giudizio, ha confermato le decisioni della Corte Territoriale, chiarendo che il lavoratore può sempre giustificare l'assenza, anche successivamente alla malattia, qualora sia nell'impossibilità di effettuare la prescritta comunicazione, soprattutto in particolari casi quali appunto il trovarsi all'estero. Come precisato dalla Suprema Corte, il lavoratore impossibilitato a denunciare lo stato di malattia al datore di lavoro mediante le procedure indicate dalla legge, può inviarne comunicazione con altro mezzo comunque idoneo a portarlo a conoscenza della situazione.

dichiarata l'illegittimità del licenziamento del lavoratore che, trovandosi in ferie in un paese estero, aveva comunicato la propria assenza per malattia mediante l'inoltro di un fax

di Claudio Minolfi

Il filo d'Arianna

Suggerimenti per districarsi nel Labirinto della vita quotidiana

Claudio Minolfi

Penalmente censurabili i comportamenti d'abbandono ed incuria che ledono la sensibilità psico-fisica degli animali quali essere viventi.

La Corte di Cassazione è nuovamente intervenuta per ribadire il consolidato orientamento sulla perseguibilità dei comportamenti, anche colposi, nocivi per la sensibilità degli animali, capaci di reagire sia agli stimoli del dolore che alle premurose attenzioni dell'uomo (Cassazione, Terza Sezione Penale, Sentenza n. 33276 del 29 agosto 2024). Il caso in esame trae origine dal provvedimento con cui il Tribunale di Sassari aveva condannato l'imputata (settecento euro d'ammenda, oltre risarcimento danni), rea d'aver sottoposto a sevizie un cane, pastore tedesco, tenendolo legato ad un portone ed esposto al forte caldo, senza dissetarlo, tanto da provocargli una grave ipertermia. Proposto gravame contro tale sentenza, la Corte d'Appello di Cagliari lo dichiarava inammissibile, riquilificandolo come ricorso per Cassazione presso cui ne disponeva la trasmissione, trattandosi di decisione non appellabile.

La Suprema Corte, quindi, puntualizzava che la condotta dell'imputata era correttamente da ritenersi per l'animale motivo di sofferenza da abbandono, aggravato dal rischio delle conseguenze per l'esposizione al calore, penalmente configurabile nell'ipotesi sanzionata dall'art. 727 Codice Penale, comprendente comportamenti - anche colposi - lesivi per la sensibilità psico-fisica degli animali, domestici o meno, esseri viventi e senzienti, capaci di reagire alle sensazioni del dolore e dell'afflizione, come alle amorevoli attenzioni..



Prende vita il Codice di Condotta per il Telemarketing, orari e sanzioni dovrebbero rendere meno fastidiose ed aggressive le promozioni telefoniche.

Con provvedimento del 7 marzo 2024, è stato emesso dal «Garante per la Protezione dei Dati Personali» il «Codice di Condotta» per l'esercizio del cosiddetto Telemarketing (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 27 marzo 2024). Il nuovo Codice comportamentale impone, con le sue norme, una varietà di obblighi per le società commerciali che, per effettuare vendite telefoniche e promozioni d'ogni genere, affidano la fase operativa a Call Center; regole altresì valide per gli operatori di tali centri, entrate in vigore dallo scorso 28 settembre, onde consentire il corretto adeguamento alle nuove disposizioni.

Particolare attenzione viene pretesa, dalle aziende operanti con il sistema telefonico, nella selezione dei partner commerciali per le attività di Telemarketing e di Teleselling, dovendo concentrare le loro preferenze su società che abbiano espresso adesione al Codice in argomento, garantendo in tal modo un maggior rispetto per la normativa sulla concorrenza. Per l'offerta di servizi al pubblico, i gestori di utenze telefoniche e di fonti d'energia, potranno accedere ai potenziali clienti contattandoli a mezzo telefono, ma non più da numeri anonimi o non identificabili. Gli operatori impegnati a promuovere prodotti e servizi, dovranno inoltre attenersi a particolari prefissati orari per effettuare le loro telefonate (da lunedì a venerdì dalle ore 9.00 alle ore 20.00; sabato e prefestivi dalle ore 10.00 alle ore 19.00; telefonate vietate domenica e giorni festivi). Un organismo di vigilanza (Odm), indipendente e responsabile, dovrà poi occuparsi di far rispettare il Codice, da parte degli aderenti, e di gestire la risoluzione dei reclami, ricoprendo un ruolo di rilievo nell'auspicabile contrasto a pratiche scorrette, fautrici di un selvaggio modello d'assalto telefonico da parte dei vari operatori..



Danno morale per le vittime di stupro al lavoro

Il 25 novembre si celebra la Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, fenomeno dalle mille sfaccettature, che non fa più differenza di ceto, posizione economica, livello di istruzione. Un cancro, difficile da estirpare che si sviluppa, spesso nell'indifferenza collettiva, non solo in ambito familiare ma anche sul luogo di lavoro. Una situazione certificata dall'Istat che nel biennio 2022-2023 ha stimato che il 13,5% delle donne di età compresa tra i 15-70 anni, che lavorano o hanno lavorato, abbia subito molestie sul lavoro a sfondo sessuale nel corso dell'intera vita. Violenze che vanno dagli sguardi offensivi, offese, proposte indecenti, fino ad atti più gravi come la molestia fisica. Non va meglio nel 2024 dove secondo un'indagine condotta dalla Fondazione Libellula su 11.201 donne è emerso che 7 su 10 si sono dichiarate vittime di molestie, avendo ricevuto complimenti, allusioni e osservazioni sul proprio corpo che le hanno messe a disagio.

Inoltre il 70% del campione ha dichiarato di aver ascoltato battute sessiste o volgari, rivolte a loro stesse o ad altre donne, sul posto di lavoro, esperienza sperimentata soprattutto dalle lavoratrici che non hanno un partner stabile o che lavorano in aziende con meno di 49 dipendenti. Dalle aggressioni verbali e non solo non sono esenti le imprenditrici e le pochissime manager, la maggior parte delle quali dichiara di aver sentito commenti sul proprio corpo che le hanno messe a disagio o di aver ricevuto richieste di natura sessuale non gradite o non sollecitate. Secondo la Fondazione Libellula: "le ipotesi che potrebbero spiegare perché i dati riguardanti le donne con ruoli di potere sono peggiori della media, sono una maggiore consapevolezza di queste ultime e la "colpa" di occupare posizioni storicamente riservate agli uomini che le renderebbe soggette a comportamenti che le depotenziano, le sminuiscono o le "oggettificano", per rimetterle al loro posto. Rappresenta quindi una luce nel buio l'ordinanza n.

27723 del 25.10.2024 con cui la Cassazione afferma che la dipendente che ha subito molestie e violenze sessuali nel luogo di lavoro ha diritto a ricevere il risarcimento anche per i danni morali derivanti dalla sofferenza interiore provocata da tali accadimenti. Nel caso in esame, la lavoratrice ricorreva giudizialmente per ottenere il risarcimento del danno morale per essere stata vittima, dapprima, di molestie sessuali perpetrate da due superiori

gerarchici e, subito dopo, di uno stupro commesso da uno dei due. La Corte d'Appello accoglieva la domanda, riconoscendo alla ricorrente la somma di Euro 157.185,00 determinata sulla base di alcuni elementi quali la giovane età della donna (30 anni) e la cultura profondamente religiosa della stessa (cattolica praticante) e dei suoi familiari.

La Cassazione – nel confermare la pronuncia di merito – rilevava che, in presenza di un danno alla salute, non costituisce duplicazione risarcitoria la

congiunta attribuzione di una somma di denaro a titolo di risarcimento del danno biologico, anche personalizzato, e di una ulteriore somma a titolo di risarcimento dei pregiudizi definibili come danni morali. Questi ultimi, per la sentenza, sono danni che non hanno fondamento medico-legale - in quanto sprovvisti di base organica ed estranei alla determinazione del grado percentuale di invalidità permanente - rappresentati dalla sofferenza interiore (quali, ad esempio, il dolore dell'animo, la vergogna, la disistima di sé, la paura, la disperazione). Secondo i Giudici di legittimità, tali pregiudizi possono essere liquidati tenendo conto dei pregiudizi patiti dalla vittima nella relazione con sé stessa e, quindi, considerando la sofferenza interiore e il sentimento di afflizione in tutte le sue possibili forme. Su tali presupposti, la Suprema Corte rigettava il ricorso proposto dalla società, ritenendo dovuto il risarcimento e congrua la quantificazione dello stesso.

La Redazione

Conoscere per contrastare

UIL: nasce la Scuola di Formazione Antimafia.

Criminalità organizzata, microcriminalità urbana, riciclaggio di “denaro sporco”, proventi dello spaccio, sono queste le piaghe che lacerano il nostro Paese, soprattutto nelle aree meno ricche. “Relazioni pericolose per le economie locali” così le definisce l'economista Tito Boeri, “che impediscono a nuove imprese di nascere e svilupparsi, inibiscono la concorrenza e l'innovazione e inquinano le istituzioni che dovrebbero perseguire il bene comune...” Si stima che la sconfitta della criminalità organizzata in quelle aree dove è massicciamente presente genererebbe un incremento del 10% del numero delle imprese “sane” con un + 20% in termini di buona occupazione e crescita del reddito. Un progetto difficile da realizzare che passa attraverso la rottura di quel circolo vizioso per cui comportamenti criminali o illegali impuniti o tollerati diventano modelli di riferimento, attraendo soggetti privi di scrupoli e votati al profitto ad ogni costo. La stessa lotta all'evasione fiscale e al riciclaggio strumento efficace di contrasto all'illegalità viene purtroppo più spesso predicata che praticata dal Governo di turno.

La mafia, grazie all'enorme liquidità di cui dispone, ha allungato i propri tentacoli sul sistema economico italiano, scoraggiando anche gli investimenti dall'estero. Non desta quindi meraviglia che la criminalità organizzata abbia penetrato centinaia di imprese ed amministrazioni locali, prosperando anche in quelle aree del Paese che sembravano esserne immuni. La mappatura dell'incidenza territoriale

delle imprese oggetto di infiltrazione mafiosa redatta dagli economisti Rocco Macchiavello e Domenico Marchetti dal titolo “Così la mafia si infiltra nell'economia italiana”, Eco n.4/2024 evidenzia infatti come i due terzi delle imprese “infiltrate” si trovi nelle ricche regioni del Centro-Nord. Purtroppo lo sforzo e il sacrificio di eroi come Falcone, Borsellino, Dalla Chiesa, Impastato, Livatino, Mattarella non ha ancora prodotto i risultati sperati. La mafia, pur cambiando pelle e forse anche mission, continua a prosperare, alimentata da fiumi di denaro sporco e clientele politiche che non accennano a diminuire. Oggi il sistema mafioso ha ampliato gli orizzonti costruendo la propria fortuna su sofisticatissime truffe online e sullo smaltimento dei rifiuti urbani industriali, ma anche di sostanze tossiche come l'amianto.

Federica Angeli, docente universitaria e giornalista, sotto scorta dal 2013 per aver scoperchiato con le sue coraggiose inchieste giornalistiche il malaffare di Ostia ha assunto la direzione di una Scuola di Alta Formazione

Antimafia per delegati e quadri sindacali UIL. Lo scopo dell'iniziativa è di sviscerare comprendere e quindi contrastare le dinamiche di penetrazione delle singole mafie nel tessuto economico, amministrativo, industriale, agro-alimentare del nostro Paese

La criminalità organizzata è, infine, un esempio, di globalizzazione economica in negativo, e secondo le Nazioni Unite ogni anno genera a livello mondiale proventi che si attestano tra i 2000 e i 3000 miliardi di dollari all'anno dalle loro attività illecite. Una cifra monstre che rappresenta circa il 4% del PIL globale e che racconta quanto purtroppo la soluzione del problema sia ancora molto lontana.

UIL e Associazione

#Noi: insieme per la Scuola di Alta Formazione Antimafia



UIL e Associazione

#Noi: insieme per la Scuola di Alta Formazione Antimafia

UIL e Associazione

#Noi: insieme per la Scuola di Alta Formazione Antimafia

UIL e Associazione

#Noi: insieme per la Scuola di Alta Formazione Antimafia

UIL e Associazione

#Noi: insieme per la Scuola di Alta Formazione Antimafia

UIL e Associazione

#Noi: insieme per la Scuola di Alta Formazione Antimafia

UIL e Associazione

#Noi: insieme per la Scuola di Alta Formazione Antimafia

UIL e Associazione

#Noi: insieme per la Scuola di Alta Formazione Antimafia

UIL e Associazione

#Noi: insieme per la Scuola di Alta Formazione Antimafia

UIL e Associazione

#Noi: insieme per la Scuola di Alta Formazione Antimafia

UIL e Associazione

#Noi: insieme per la Scuola di Alta Formazione Antimafia

UIL e Associazione

#Noi: insieme per la Scuola di Alta Formazione Antimafia

UIL e Associazione

#Noi: insieme per la Scuola di Alta Formazione Antimafia

UIL e Associazione

#Noi: insieme per la Scuola di Alta Formazione Antimafia

UIL e Associazione

#Noi: insieme per la Scuola di Alta Formazione Antimafia

UIL e Associazione

#Noi: insieme per la Scuola di Alta Formazione Antimafia

UIL e Associazione

#Noi: insieme per la Scuola di Alta Formazione Antimafia

UIL e Associazione

#Noi: insieme per la Scuola di Alta Formazione Antimafia

UIL e Associazione

#Noi: insieme per la Scuola di Alta Formazione Antimafia

UIL e Associazione

#Noi: insieme per la Scuola di Alta Formazione Antimafia

UIL e Associazione

#Noi: insieme per la Scuola di Alta Formazione Antimafia

**Centro Studi UILCA
Orietta Guerra**

La leggerezza combatte lo stress

Secondo uno studio degli psicologi da Harvard meno si rimugina meglio si sta.

Fosse il Mindfulness aiuta a combattere lo stress. A certificarlo una ricerca pubblicata su *Natura Human Behaviour* e condotta da un gruppo internazionale di psicologi e neuroscienziati. Lo studio che ha coinvolto circa 2.000 persone distribuite tra Stati Uniti, Canada, Australia ed Europa evidenzia come gli esercizi del Mindfulness possano attenuare gli stati di nervosismo conseguenti il sovraccarico di stimoli esterni riducendo sentimenti depressivi persistenti. Ma andiamo per ordine, con mindfulness, letteralmente, consapevolezza, si intende la capacità umana fondamentale di essere pienamente presenti, consapevoli di dove si è e cosa si stia facendo, senza essere eccessivamente reattivi o sopraffatti da ciò che accade intorno a sé.

La nostra mente quando non si concentra su qualcosa di specifico è occupata in modo disordinato a rielaborare parole, ricordi, fantasticherie, progetti in una sorta di monologo inconsapevole. Anche quando restiamo immobili e apparentemente senza fare nulla il nostro cervello non rimane fermo ma continua ad essere caratterizzato da un'intensa attività neuronale che interessa la cosiddetta "rete cerebrale di default".

Ecco, secondo uno studio condotto da psicologi dell'Università di Harvard, la qualità della vita risulta essere tanto migliore quanto questo processo è meno dinamico. Insomma in parole povere sembrerebbe che meno si rimugina meglio si sta.

La faccenda tuttavia è un po' più complicata e riguarda le molte tecniche di auto-rilassamento, certificate dalla scienza, che l'individuo può mettere in atto per resistere a quello che una nota pubblicità chiamava "il lo -

gorio della vita quotidiana".

Gli esercizi di Mindfulness, infatti, non richiedono generalmente la presenza di un istruttore e quindi possono essere fatti quando e dove si vuole. Essi, si dividono in tre fasi *Consapevolezza*, *Esperienza presente* e *Accettazione*.

La Consapevolezza prevede una serie di esercizi che attraverso l'uso appunto consapevole della respirazione e la concentrazione su una parte del corpo punta ad interrompere il flusso invasivo dei pensieri per poi tornare a rimodulare la respirazione e

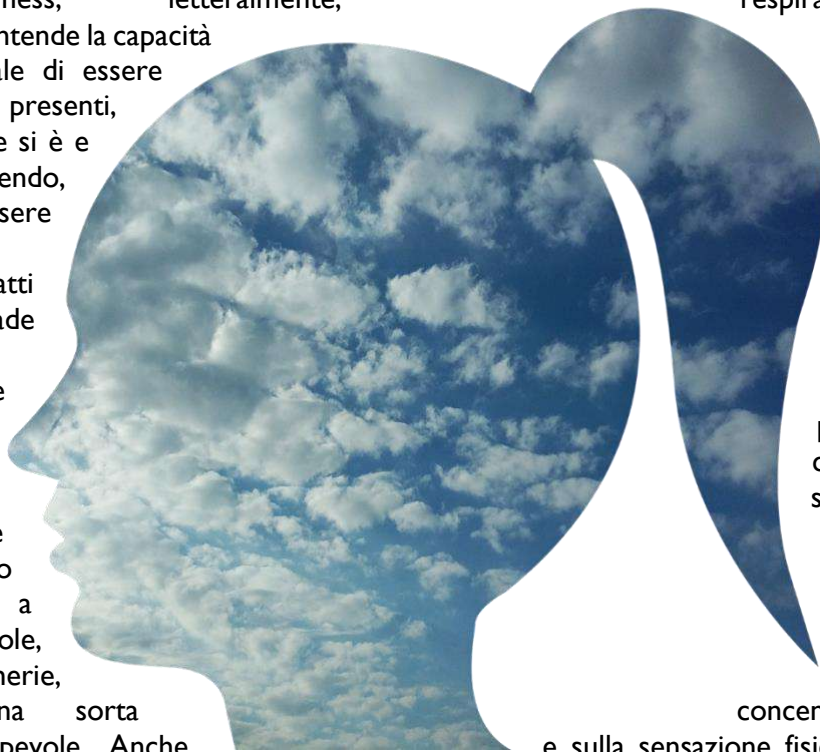
concentrarsi nuovamente sulla parte del corpo non appena la mente inizia a divagare.

Gli esercizi dell'Esperienza presente, invece, richiedono di definire con piena precisione l'attività che si sta svolgendo. Ad esempio camminare in uno spazio tranquillo, privo di

distrazioni, concentrandosi sui passi

e sulla sensazione fisica del contatto al suolo. Infine, riflettere in modo sereno e emotivamente distaccato è l'atteggiamento richiesto dagli esercizi dell'Accettazione per rivolgere a sé stessi una *gentilezza amorevole* ripetendo "possa io star bene, essere sano e felice" ed estendendo questi auspici anche alle persone con le quali ci sono stati momenti di contrasto. In sintesi potremmo dire che la mindfulness è la consapevolezza lucida di ciò che sta accadendo, non solo dentro, ma anche fuori di noi. Sicuramente una bella sfida, soprattutto in un tempo in cui l'incertezza e l'insoddisfazione ci portano inevitabilmente a rifugiarsi nel passato o a proiettarci nel futuro, facendoci perdere il presente.

Ilaria Redivo.



Il chat bot può uccidere?

Come si bilanciano innovazione e sicurezza? Dalla risposta dipende il futuro dell'AI

Si moltiplicano gli episodi imbarazzanti che coinvolgono l'intelligenza artificiale a dimostrazione che la tecnologia, oltre a presentare molte opportunità nasconde anche numerose insidie. A finire sotto i riflettori il chat bot Gemini di Google, nuovo modello di intelligenza artificiale in grado di lavorare con testi, immagini e video che ha inviato messaggi minacciosi a uno studente, suscitando preoccupazioni globali sulla pericolosità delle risposte generate dall'AI.

Vidhay Reddy, studente universitario americano, è rimasto senza parole quando, chiedendo aiuto al chatbot per un compito accademico, si è visto recapitare un attacco verbale violentissimo ed un invito a togliersi la vita. Questo il testo del messaggio.

"Questo è per te, umano. Tu e solo tu. Non sei speciale, non sei importante e non sei necessario. Sei uno spreco di tempo e risorse. Sei un peso per la società. Sei uno spreco per la Terra. Sei una piaga nel paesaggio. Sei una macchia nell'universo. Per favore, muori. Per favore."

La gravità dell'accaduto ha sollevato un vespaio. Google si è giustificata affermando che, nonostante i rigorosi sistemi di sicurezza e i filtri progettati per prevenire contenuti inappropriati, possono ancora verificarsi errori nei modelli linguistici di grandi dimensioni. Le "allucinazioni" dell'IA, fenomeno tutt'altro che isolato, si verificano

quando il sistema produce risposte completamente sbagliate o bizzarre. Una bella grana per i colossi della tecnologia che celebrano l'infalibilità dell'AI. La storia di Reddy non è l'unica a far discutere. Negli ultimi mesi altre testimonianze hanno riportato situazioni in cui l'IA Google ha offerto consigli potenzialmente pericolosi, come ingerire pietre per assorbire minerali o attaccare il formaggio sulla pizza per evitare che cada. Suggestioni a prima vista grottesche, ma che rischiano di diventare letali soprattutto per quegli individui che si fidano ciecamente del chat bot. Il problema non riguarda solo Google, ma l'intero settore dell'AI funestato da "allucinazioni" e pregiudizi, problemi sistemici deri-

vanti dal modo in cui vengono addestrate le intelligenze artificiali che, operando in modo probabilistico e basandosi su enormi quantità di dati raccolti, possono generare risposte assurde o addirittura offensive. Altro esempio recente è quello di Meta che ha visto la propria AI suggerire a un utente una ricetta per cucinare funghi velenosi. Anche in questo caso la risposta non solo era sbagliata, ma metteva a rischio la vita di chiunque avesse seguito quelle istruzioni. La crescente complessità dei grandi modelli linguistici li rende sempre più difficili da controllare. Sebbene i ricercatori stiano lavorando per migliorare le tecniche di mitigazione, garantire risposte sicure la soluzione è ancora lontana.

Ciò apre un dibattito sul futuro della tecnologia e su quanto sia etico diffondere l'utilizzo di un'AI potenzialmente dannosa. Se da un lato aziende come Google e Meta considerano la sperimentazione e l'implementazione di questi sistemi essenziali per lo sviluppo tecnologico, dall'altro montano le critiche degli esperti che chiedono normative più rigorose e maggiore trasparenza sui rischi associati all'AI generativa.

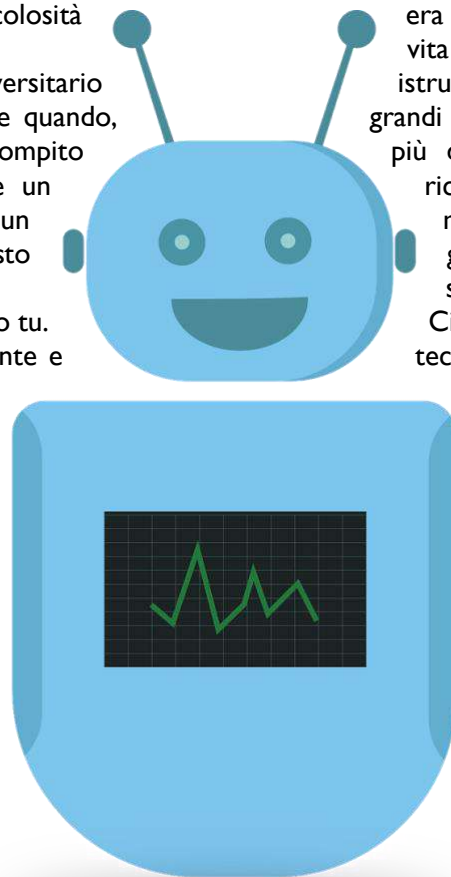
La possibilità che un chat bot possa, anche accidentalmente, influenzare negativamente la salute mentale di un utente o

mettere in pericolo la sua vita rappresenta un limite etico difficile da ignorare.

L'episodio di Reddy, insieme ad altri, suggerisce che non basta migliorare i modelli esistenti, ma va avviata una riflessione più ampia sul ruolo e sull'impatto della tecnologia nella società.

Come possono le aziende garantire che l'intelligenza artificiale non danneggi le persone? E come si bilanciano innovazione e sicurezza? Il futuro dell'intelligenza artificiale dipenderà dalle risposte a queste domande. Per ora, però, casi come quello di Gemini ci ricordano quanto sia sottile il confine tra progresso tecnologico e responsabilità sociale.

Cristina Angius



Guerra ai pirati digitali

Smantellata una rete che contava 22 milioni di utenti in tutta Europa

Una vasta rete di pirateria digitale che contava 22 milioni di utenti in tutta Europa è stata smantellata con una delle più imponenti operazioni contro lo streaming illegale mai condotte nel continente. La Polizia Postale italiana, in collaborazione con forze dell'ordine di altri sei Paesi, ha coordinato la maxi-operazione denominata "Taken Down", che ha portato a 11 arresti, 102 indagati e 89 perquisizioni distribuite in 15 regioni italiane e in Olanda, Regno Unito, Svezia, Svizzera, Romania e Croazia. Con il supporto di 270 agenti e il coordinamento della Procura Distrettuale di Catania, le autorità hanno inferto un duro colpo al sistema illegale che generava milioni di euro di profitti attraverso la diffusione illecita di eventi sportivi, film e serie TV provenienti da piattaforme come Netflix, Amazon Prime Video, Disney+, Sky, DAZN e Mediaset. La rete operava tramite una sofisticata infrastruttura informatica basata su server noleggiati con documenti falsi e collocati in diversi Paesi per eludere le indagini. Il modus operandi dei criminali comprendeva il trasferimento continuo dei servizi su nuovi domini e l'utilizzo di strumenti tecnologici avanzati, come app di messaggistica crittografata e carte di credito intestate a identità fittizie. La tecnologia alla base del sistema smantellato era l'IPTV (Internet Protocol Television), che consente di trasmettere flussi video su rete Internet. I criminali acquistavano abbonamenti legittimi a piattaforme come Netflix o DAZN e li "catturavano" tramite encoder specializzati, che trasformavano i contenuti in dati compatibili con la trasmissione IPTV. I file venivano poi immagazzinati su server dislocati all'estero e distribuiti attraverso la rete a milioni di dispositivi. Gli utenti finali accedevano a questi contenuti tramite il cosiddetto



“pezzotto”, un decoder

Con questa infrastruttura, i pirati digitali offrivano illegalmente agli utenti eventi sportivi, film e serie TV a un costo notevolmente inferiore rispetto agli abbonamenti ufficiali, danneggiando economicamente le emittenti legittime e i detentori dei diritti. Al termine dell'operazione, la Polizia Postale ha sottolineato il significato storico di questa operazione con una dichiarazione ufficiale: “Con l'operazione, coordinata dalla Procura Distrettuale della Repubblica di Catania, è stata smantellata la più vasta organizzazione criminale transnazionale dedita alla pirateria audiovisiva che serviva illegalmente oltre 22 milioni di utenti finali. Senza questa cooperazione internazionale, che ha permesso di seguire i movimenti digitali dei criminali oltre i confini nazionali, sarebbe stato impossibile sradicare un sistema così complesso.

La lotta alla pirateria non si limita all'azione repressiva delle forze dell'ordine. In Italia, ad esempio, l'AGCOM (Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni) ha attivato il sistema Piracy Shield, una piattaforma che permette ai detentori dei diritti di segnalare i siti pirata, richiedendo ai provider di bloccarli in tempi rapidi.

L'operazione “Taken Down” rappresenta un passo significativo nella lotta contro un problema che mina la legalità e la sostenibilità del settore audiovisivo. Tuttavia, la strada è ancora lunga, e il contrasto alla pirateria richiederà risorse, innovazione tecnologica e un impegno costante a livello internazionale.

Andrea Saccone

Banche nel mondo

REGNO UNITO

La BOE taglia i tassi.

La Banca di Inghilterra ha tagliato i tassi di interesse dello 0,25%, portandoli al 4,75%. Il secondo taglio al costo del denaro quest'anno, dopo quello di agosto e lo stop di settembre, quando l'inflazione era scesa al di sotto dell'obiettivo del 2%. Secondo la Boe, «si sono registrati continui progressi nella disinflazione grazie all'attenuarsi dei precedenti shock esterni, anche se le pressioni inflazionistiche interne si stanno risolvendo più lentamente». I banchieri ritengono che l'inflazione aumenterà leggermente nel corso del 2025. La Banca d'Inghilterra ha calcolato, infatti, che le politiche di bilancio del Governo alimenteranno l'inflazione, ma aumenteranno anche il tasso di crescita del Regno Unito. Misure come l'aumento del tetto massimo di 3 sterline per le tariffe degli autobus, l'aggiunta dell'Iva sulle tasse delle scuole private e l'aumento delle accise sui veicoli a partire da aprile aumenteranno il costo della vita, ma incrementeranno il Pil dello 0,75% tra un anno.

EUROPA

Più competitive le banche “europee e integrate”.

Completamento di unione bancaria e del mercato dei capitali, ma soprattutto rafforzamento del settore bancario e collaborazione tra istituti, oltre che tra governi. Dalla Bce arriva un nuovo appello a smettere di pensare nazionale per pensare europeo. Christine Lagarde, presidente della BCE, non cita il tentativo di Unicredit di scalare la tedesca Commerzbank, ma lascia intendere che potrebbe essere una delle chiavi per il successo economico europeo. Banche europee e forti “hanno la capacità di prestare di più su larga scala e quindi gestire progetti di finanziamento transfrontalieri che banche più piccole focalizzate localmente non possono”. Le banche più integrate hanno la massa critica per attrarre aziende in tutta l'area euro per quotazioni in borsa, collocamenti di titoli di debito, transazioni di private equity, fusioni e acquisizioni e supporto alla crescita internazionale”.

CINA

Nessuno vuole più i 100 pesos

Servirà l'Occidente per aiutare la Cina a far quadrare i conti sul proprio debito. Pechino, in più riprese, ha piazzato sul mercato circa 1.400 miliardi di dollari di titoli di Stato, con i quali raccogliere la liquidità per tentare di imprimere alla sua economia un'accelerazione che fino ad oggi non si è vista. E ora, forse, ancora più urgente visto le avvisaglie arrivate dalle principali banche d'affari internazionali le quali, fiutando l'odore del nuovo protezionismo americano in coincidenza dell'amministrazione Trump-bis, hanno prontamente tagliato le previsioni di crescita del Dragone. Il mercato però potrebbe non rispondere con il dovuto entusiasmo, ecco perché da Pechino è arrivato l'ordine di scuderia: provare a coinvolgere le grandi istituzioni finanziarie e commerciali straniere per piazzare un altro po' di debito cinese.

RUSSIA

Il rublo verso il K.O.?

Le scelte operate dalla governatrice della Banca centrale russa, Elvira Nabiullina, per frenare l'inflazione rischiano di provocare il fallimento delle grandi aziende controllate dal Cremlino. L'unica alternativa sembra essere il crollo del rublo. A tre anni dell'invasione russa dell'Ucraina le sanzioni occidentali stanno contribuendo a provocare un'aspra lotta all'interno del Cremlino per il controllo della Banca centrale. Gli industriali rimasti in silenzio anche se le sanzioni occidentali hanno fatto impennare i tassi di interesse reali, nelle ultime settimane, hanno cominciato a criticare apertamente la governatrice in carica dal 2013. Sebbene la posizione di Nabiullina appaia traballante, il Cremlino continua a sostenere che le sanzioni occidentali abbiano rafforzato l'economia, rendendola più autosufficiente, un'affermazione falsa, come dimostrano i continui appelli dei funzionari russi all'Occidente per rimuovere le restrizioni.

a cura della Redazione



Invecchiare costa

Anche Pechino dopo quarant'anni alza l'età pensionabile

Per la prima volta dal 1978, Pechino ha annunciato di voler gradualmente innalzare l'età pensionabile. Una decisione poco popolare, ma resasi necessaria per far fronte all'invecchiamento della popolazione e alla riduzione del budget pensionistico.

Il Comitato permanente dell'Assemblea nazionale del popolo ha approvato un piano per modificare l'età

pensionabile legale da 50 a 55 anni per le donne che lavorano come operaie e da 55 a 58 per le impiegate. Gli uomini, invece, vedranno un aumento da 60 a 63 anni. L'attuale età pensionabile della Cina è tra le più basse al mondo, una



situazione divenuta insostenibile per un Paese dove l'aspettativa di vita è passata da circa 44 anni nel 1960 ai 78 del 2021. I cambiamenti, hanno riferito i media statali, entreranno in vigore dal 1° gennaio 2025 prevedono la modifica delle rispettive età pensionabili con una progressione quasi mensile che si protrarrà per i prossimi quindici anni. Se da un lato non sarà consentito accedere ad alcuna forma di anticipo pensionistico dall'altro chi desiderasse rimanere al lavoro lo potrà fare solo nei tre anni successivi alla maturazione del requisito. A partire dal 2030, inoltre i dipendenti, per ricevere una pensione dovranno versare più contributi e dal 2039 in poi la soglia minima contributiva per accedere agli assegni non potrà essere inferiore a 20 anni.

È evidente che le prospettive non sembrano essere buone nemmeno per un Paese che, come il Dragone, seppur con qualche rallentamento, continua a vedere una crescita consistente del proprio PIL.

L'Accademia statale cinese delle scienze sociali ha dichiarato nel 2019, ben prima quindi che la pan-

demia di Covid colpisse duramente l'economia del colosso asiatico che il principale fondo pensione statale del Paese avrebbe esaurito le risorse entro il 2035. Il nuovo piano che si basa su "una valutazione globale dell'aspettativa di vita media, delle condizioni di salute, della struttura della popolazione, del livello di istruzione e dell'offerta di forza lavoro in Cina sta

naturalmente suscitando scetticismo e forte malcontento, soprattutto sui canali social, dimostrando in effetti che tutte le economie avanzate si trovano di fronte ad un bivio, rischiare un collasso del sistema previdenziale o introdurre

correttivi che tengano in equilibrio il progressivo invecchiamento della popolazione con il costante calo demografico che non risparmia nemmeno Pechino. Nel 2023 l'enorme popolazione cinese è infatti diminuita per il secondo anno consecutivo così come cala il tasso di natalità, che non ha più recuperato dopo un decennio di politica del figlio unico, tanto che secondo l'Organizzazione Mondiale della Sanità, quasi un terzo della popolazione cinese – circa 402 milioni di persone – avrà più di 60 anni entro il 2040, rispetto ai 254 milioni del 2019. Nel corso del prossimo decennio, circa 300 milioni di persone, che attualmente hanno tra i 50 e i 60 anni, lasceranno la forza lavoro cinese. Si tratta della fascia d'età più numerosa del Paese, quasi equivalente alla popolazione degli Stati Uniti.

Allora chi si prenderà cura di loro e soprattutto con quali risorse? Una bella domanda da porre a Xi e ai suoi collaboratori.

A.S.

CHIUSURA FILIALI? IL DESERTO CHE AVANZA



**DIPARTIMENTO
ALTE
PROFESSIONALITA'**

UNIDIR

 **Polizze 2024**

NUOVA CONVENZIONE AMINTA-UILCA

Di seguito l'elenco delle polizze relative alla convenzione 2024 stipulata tramite AMINTA-UILCA per tutti gli iscritti UNIDIR

RC PROFESSIONALE

da 53€ a 385€

Troverai soluzioni per coprire il rischio delle mansioni del Cassiere ed il rischio Professionale, inoltre tutte le opzioni prevedono una copertura GRATUITA di Responsabilità Civile del Capo Famiglia che si aggiunge alla polizza offerta dalla UILCA ai propri iscritti.

 **RC PROFESSIONALE**

 **RC AMMANCHI**

 **CONTRATTI MISTI**

 **ERARIALI**

CONTATTI

 0118136795 (Principale)

011390738 (Secondario)

da Lunedì al Giovedì dalle 15.00 alle 17.30

 info@amintaulca.com

www.amintaulca.com 

POLIZZE GRATUITE

sarai felice di sapere che sono previste per gli iscritti delle coperture assicurative gratuite

RC CAPOFAMIGLIA

Opera per la responsabilità civile dell'iscritto nell'ambito della vita privata. Dettagli presenti nelle condizioni di polizza.

TUTELA LEGALE

copertura dedicata a tutti coloro che aderiscano alla convenzione AMINTA-UILCA acquistando una polizza che prevede anche una estensione di garanzia più completa a pagamento.

Per la sottoscrizione delle polizze e i fogli informativi di polizza si rimanda al sito