

# Sindacale

Un istituto che è stato radicalmente modificato

## Il patto di prova

Roberto Granatelli

La "prova" è un istituto del diritto del lavoro la cui disciplina, al di là delle previsioni di cui all'art. 2096 cc., è stata profondamente modificata dalla Giurisprudenza nella sua opera di continuo adattamento della disciplina legale ai cambiamenti della realtà giuridica e sociale.

Analizziamo quindi, allo scopo fornire alcuni concetti basilari di tale istituto, le diverse posizioni della giurisprudenza in relazione al consistente contenzioso verificatosi in materia.

Prima questione da affrontare è indubbiamente la forma del patto di prova che, ai sensi dell'art. 2096 cc., "deve risultare da atto scritto" e dopo l'intervento delle Sezioni Unite nel 1983 (S.U. 9 marzo n. 1756) non vi è alcun dubbio sul fatto che la *forma scritta sia richiesta a pena di nullità* con la conseguenza che, in difetto, l'assunzione si considera definitiva sin dall'inizio.

Così anche è pacifico che la stipulazione del patto deve essere anteriore o, quanto meno contestuale all'inizio del rapporto di lavoro.

La successiva sottoscrizione di un patto solo verbalmente voluto, costituirebbe una inammissibile convalida di atto nullo.

Pertanto il lavoratore ben può rifiutarsi di sottoscrivere tale patto "ex post".

Le posizioni della giurisprudenza divergono invece sul fatto che dalla forma scritta derivi o meno l'obbligo di indicare in modo specifico le mansioni oggetto del patto di prova.

**L'orientamento prevalente della giurisprudenza di legittimità ritiene che il patto di prova apposto al contratto di lavoro deve, oltre che risultare da atto scritto, contenere la specifica indicazione delle mansioni da espletare.**



Ciò in quanto la facoltà del datore di lavoro di esprimere la propria valutazione sull'esito della prova, espressa legittimamente, presuppone che quest'ultima debba effettuarsi con riguardo a mansioni esattamente identificate. (Vedi Cass. 4 dicembre 2001 n. 15307).

Non mancano comunque, in proposito, posizioni più o meno rigide della Cassazione.

In aperto contrasto con la Cassazione una parte della Giurisprudenza di merito (vedi Tribunale di Milano 31/01/97 in Rivi t. dir.lav. 1998,11,791) esclude la necessità di indicare specificamente le mansioni rilevando che l'art. 2096 c. 1 cc. richiede la forma scritta solo per l'individuazione del periodo durante il quale il recesso delle parti è libero.

A parere di chi scrive la posizione della Giurisprudenza di legittimità pare la più consona al criterio di ragionevolezza nonché di "favor" per la parte più debole del rapporto in quanto, diversamente, troppa discrezionalità sarebbe lasciata al datore di lavoro.

Altra questione di rilievo è la "durata" della prova, che può essere fissata anche "per relationem", con rinvio alla disciplina collettiva, sempre che la durata non superi i limiti fissati dalla legge.

Il Contratto Collettivo Nazionale Dirigenti

prevede un max di 6 mesi, termine massimo altresì fissato anche dalla legge (art. 10 L.604/66).

Sulla legittimità di eventuali clausole individuali, che prevedono un periodo maggiore di quello previsto dal Contratto Collettivo, se ne può sicuramente evincere risposta negativa anche se va segnalata la sentenza della Cass. 19/6/2000 n. 8295, in base alla quale un periodo più lungo può ritenersi valido soltanto nel caso in cui la particolare complessità delle mansioni affidate al lavoratore, renda necessario ai fini di un valido esperimento e nell'interesse di entrambe le parti un periodo più lungo di quello ritenuto congruo dal Contratto Collettivo, il relativo onere probatorio ricade sul datore di lavoro, in quanto la fattispecie gli garantirebbe una più ampia facoltà di licenziamento.

Si tratta di casi limite comunque difficilmente comprovabili per il datore di lavoro in caso di contenzioso, per cui la regola generale della generale illecità di tali clausole è da confermarsi.

Per quel che concerne poi la "proroga" del patto deve ritenersi che, sempre però nel limite della legge e/o della C. collettiva, sia valutabile solo se prevista nel contratto collettivo di riferimento.

Se questo nulla disponesse, è arduo sostenere una proroga di un patto senza possibilità, da parte del lavoratore, di impugnare la stessa se, dopo l'esperimento della prova (prorogata nell'ambito dei limiti di legge) il datore ritenesse negativo l'esperimento.

Si segnalano inoltre, per quanto attiene al computo del periodo di prova, 2 sentenze della Corte di Cassazione (24 dicembre 1999 n. 14538 e 25 agosto 1999 n. 8859) in base alle quali se il termine del periodo di prova è fissato in mesi, in assenza di specifica disciplina, si deve osservare il calendario comune, con conseguente impossibilità di tener conto soltanto dei giorni di lavoro effettivo.

Ciò non toglie però le legittimità di previsioni contrattuali collettive che considerino computabili soltanto i giorni di lavoro effettivi, con esclusione dei riposi settimanali.

Quanto alle cause di sospensione del rapporto di



## IL TUO STILE DI VITA COSTRUZIONE E MANUTENZIONE PISCINE

Preventivi Gratuiti "Chiavi in mano" senza impegno  
**FINANZIAMENTI ANCHE A TASSO "ZERO"**

Per info: Impresa TECNOSFER Tel. 0121 339031  
www.tecnosfer.it - e-mail: info@tecnosfer.it

# Sindacale

lavoro in caso di malattia (art. 2110 cc.) risulta del tutto pacifico che trovi applicazione anche durante il periodo di prova in considerazione della circostanza che durante la malattia il lavoratore non ha la possibilità di esprimere le sue capacità né il datore di lavoro di accettarle.

Non si sospende né si proroga il periodo di prova in caso di carcerazione preventiva del lavoratore (Cass. 18 novembre 1995 n. 11934).

Passiamo ad analizzare il caso del recesso dal periodo prova in quanto si sostiene che non vi è alcun obbligo legale né di forma né di motivazione salvo quanto si dirà in proposito delle lavoratrici in gravidanza.

Nonostante tale premessa si deve segnalare qualche intervento giurisprudenziale difforme (Corte d'Appello Milano 8 gennaio 2001 Lav. Giur. 2001, 593) – secondo il quale il licenziamento per esito negativo della prova, intimato oralmente, è inefficace – che ha messo in dubbio l'esclusione della forma scritta per il recesso in periodo di prova se pur previsto dall'art. 10 legge 604/1966.

Per l'**obbligo di motivazione** la giurisprudenza di legittimità è consolidata nell'affermare che il rapporto di lavoro con patto di prova è caratterizzato dal potere di recesso da parte del datore di lavoro senza obbligo di fornire al lavoratore alcuna motivazione, neppure in caso di contestazione ordine alla valutazione delle capacità e del comportamento professionale del lavoratore.

Ovviamente però se il datore di lavoro esplicitasse le ragioni del recesso comunicando la risoluzione del rapporto per iscritto, resta vincolato a quel che ha contestato.

Qualora poi il datore di lavoro manifesti la volontà di recedere per mancato superamento della prova non potrà addurre a propria difesa, in caso di controversia instaurata dal lavoratore, circostanze estranee all'esito dell'esperimento in quanto ciò si porrebbe in contrasto con il fondamentale principio di contraddittorio la cui espressione consiste nell'immodificabilità delle ragioni comunicate come motivo del licenziamento.

La tesi del licenziamento orale è comunque, agli effetti pratici, perigliosa in quanto "verba volant" e una "presunzione di disonestà" dell'una o dell'altra parte (chi afferma di averlo comunicato verbalmente e chi di non aver mai recepito tale intento) non è questione di facile soluzione (le testimonianze soccorrono ma... anche qui il giudizio è arduo).

Se comunque si sostiene che non vi è obbligo di motivazione né di forma scritta ciò non vuol dire che il recesso sia, anche sul pieno causale, del tutto libero che non vi sia spazio per l'intervento del giudice.

L'esercizio del potere di recesso infatti deve essere coerente con la causa del contratto ed il lavoratore ha facoltà di dimostrare che il recesso è stato determinato da motivo illecito o che la prova non si è svolta in tempo o modalità adeguati o che essa è stata positivamente superata (Cass. 12 marzo 1999 n. 2228).

Si è infatti ritenuto illegittimo (Cass. 8 febbraio 2000 n. 1387) il potere di recesso attuato dall'imprenditore se il lavoratore non è stato posto in grado, per omessa concreta attribuzione delle mansioni, di sostenere la prova con quindi manifesta pretestuosità del motivo di mancato superamento.

Così come è legittimo contestare il recesso dimostrando che non sia stata consentita al lavoratore, per l'inadeguatezza della durata dell'esperimento, quella verifica della sua capacità professionale alla quale il periodo di prova è preordinato.

Non è comunque di per sé illecito ogni motivo estraneo alla prova come per es. la riduzione di organico dovuta a congiunture sfavorevoli dell'azienda.

In merito la Cassazione si è espressa chiaramente sottolineando che "*il motivo estraneo all'esperimento che forma oggetto del patto di prova non costituisce di per sé solo motivo illecito ex art. 1345 c.c. né è a quest'ultimo equiparabile quanto all'idoneità ad inficiare il recesso come affetto da vizio di nullità. Ne consegue che, ove il lavoratore dimostri che il recesso è avvenuto per un motivo che non è qualificabile come motivo illecito, ma che è estraneo all'esperimento lavorativo il giudice non può ritenere per ciò solo l'illegittimità, ma*

*deve valutare la giustificatazza – in termini non dissimili dal giustificato motivo oggettivo di licenziamento in regime di recesso causale – al fine di accertare l'idoneità, o meno, del recesso a por termine alla prova ed a risolvere il rapporto*".

(Cass. 17 gennaio 1998 n. 402).

Per concludere questo breve *excursus* sul periodo di prova rammento un'importante sentenza della Corte Costituzionale a proposito del recesso dalla prova con la lavoratrice in gravidanza.

La Corte Costituzionale 31 maggio 1996 n. 172 ha ritenuto illegittimo l'art. 2 comma 3 legge 1204/1971 nella parte in cui non prevede l'inapplicabilità del divieto di licenziamento della lavoratrice in gravidanza anche nel caso di recesso per esito negativo della prova.

Con ciò si vuole evidenziare che il mancato superamento della prova consente il licenziamento anche della lavoratrice in gravidanza.

Tuttavia, stante la particolare condizione in cui si trova la donna, talune cautele al principio emergono dalla sentenza in esame infatti si esplicita il concetto in base al quale l'esonero dall'obbligo di motivazione del recesso, previsto dalla disciplina generale, vale solo a condizione che il datore di lavoro provi o risulti certo che, al momento del recesso, si ignorava lo stato di gravidanza della lavoratrice.

Se invece all'atto del recesso il datore risultasse a conoscenza dello stato di gravidanza della lavoratrice, si applica una disciplina analoga a quella che la Corte di Cassazione ha elaborato per gli invalidi quindi il datore di lavoro dovrà motivare l'esito negativo della prova in modo da escludere il legame causale con la gravidanza.

Il tema è sicuramente foriero di interpretazioni e decisioni che daranno alla Giurisprudenza ed agli operatori del diritto motivi per configgere abbondantemente, ma qui ci si è prefisso solo lo scopo di delineare il perimetro dell'informazione di base, credo sufficiente, anche per non tediare troppo i nostri lettori interessati personalmente all'apposizione del patto di prova all'atto dell'assunzione. □









COCCINELLE





**BARONIO**

VALIGERIA PELLETERIA ACCESSORI OUTWEAR

Via Garibaldi, 46 Ang. Piazza Statuto - 10122 Torino  
Tel. 011 43 66 388 - Fax 011 43 69 020  
e-mail: pbaronio@alma.it

**CONVENZIONATO  
CIDA**

# Attualità

Le iniziative nell'azienda moderna

## Sicurezza nell'era di Internet



Angelo Luvison

“A questo mondo non c'è niente di certo, a parte la morte e le tasse”, diceva Benjamin Franklin. Anche l'impero del silicio risulta particolarmente vulnerabile di fronte ad attacchi sistematici e imprevedibili, ma va difeso con le armi dell'innovazione tecnologica, con la ricerca, con gli investimenti sul capitale della conoscenza, con l'attuazione di strategie di *security* e di politiche che favoriscano l'integrazione di *know-how* e di esperienze. Quella della sicurezza è una frontiera mobile, che si evolve agli stessi ritmi di sviluppo della società. È svanita l'illusione (in gran parte alimentata dall'eccezionale progresso e dalle mirabolanti conquiste scientifiche nel secolo passato) che nella Società dell'Informazione potesse rimanere immutato il tradizionale confine che separava la libertà dalla sicurezza. La categoria della riflessione ha quindi ripreso il sopravvento, contribuendo ad allentare l'atmosfera di eccitazione diffusa, determinata dall'esplosione di nuove tecnologie.

Con “sicurezza informatica” s'intende l'insieme delle misure tecniche e organizzative volte a garantire la totale protezione delle informazioni e in particolare: l'autenticazione dell'utente, la disponibilità, l'integrità e la riservatezza delle informazioni e dei servizi gestiti ed erogati in modo digitale. La sicurezza informatica pone il suo fondamento nel preservare le informazioni da ogni tipo di minaccia per poter garantire continuità di *business*, minimizzando i danni causati da attacchi informatici e malfunzionamenti delle infrastrutture informatiche e massimizzando il ritorno degli investimenti e le opportunità di *business*.

I ripetuti gravi attacchi subiti a più livelli dal sistema delle reti della comunicazione mondiale, oltre a determinare un innalzamento del livello di attenzione, hanno richiamato Stati, governi e imprese ai principi della “responsabilità totale” e dalla *security governance*. La *governance* della sicurezza costituisce una *mission*, per chi opera ai vari livelli decisori, che ha il sapore della sfida, della scommessa, della conquista. *Governance* che consiste nel portare ordine nel disordine, sicurezza dove c'è timore, stabilità nei sistemi fondati sul disequilibrio, semplicità in un contesto sociologico e antropologico, che sembra caratterizzato da un unico paradigma: quello della complessità.

Le potenzialità negative del “contagio informatico” sono stupefacenti. A metà degli anni Ottanta un *virus* avrebbe impiegato 15 anni per colpire tutti i mezzi informatici del pianeta; i *virus* di oggi sono in grado di infettare il cuore di decine di milioni di *computer* in un secondo. Significa che tutto quello che succede nel mondo biologico al confronto impallidisce. Di fronte a una tale *escalation* la reazione di chi governa l'impresa o l'istituzione deve essere: programmata ancorché pronta, razionale, bilanciata, flessibile.

Nell'azienda moderna, ogni iniziativa per essere efficace deve fondarsi sull'azione integrata di tutte le strutture della catena del valore. Non può esistere alcuna protezione adeguata in assenza di un efficace criterio organizzativo che comprenda: politiche, linee guida, definizioni di ruoli e responsabilità. Bisogna sempre più porre l'attenzione sui reati di *competitive intelligence* e di spionaggio di informazioni (*spyware*), che mirano alla sottrazione di dati sensibili e di valore strategico.

Connettività, portali, infrastrutture, tante le aree da presidiare con un'adeguata politica della sicurezza, che passa attraverso la realizzazione di un autentico *global system*, in cui l'attenzione per i fattori tecnologici e per la formazione culturale degli operatori dell'ICT (*Information and Communications Technology*) devono correre di pari passo. Mentre siamo impegnati a creare dei vaccini per l'influenza, ci accorgiamo che i *virus* hanno già cambiato il loro DNA.

Aspetto ancor più inquietante è la possibilità, grazie a *tool* automatizzati, che in particolare i più giovani, i novizi dell'informatica hanno di sferrare azioni illecite. Questo *alert* deve farci capire una volta di più che la sicurezza assoluta non esiste: il rischio non si può evitare ma si può imparare a gestirlo. Occorre dare per scontato che i pirati elettronici padroneggiano le risorse informatiche e che, soprattutto, non hanno limiti né barriere per sferrare le loro offensive. La biometria si avvia a essere un ulteriore strumento per risolvere i problemi di certificazione e autenticazione degli accessi e per regolare il traffico generato dal popolo sempre crescente degli internauti. Analogamente, la riservatezza (*privacy*) non esiste in Rete, poiché tutto quello che facciamo lascia tracce e viene utilizzato, come ben sa chi naviga con i motori di ricerca. E pensare che sul mito dell'anonimato una decina di anni fa circolava una bellissima vignetta del *New Yorker*, nella quale un cane sedu-

to davanti a un *computer* confidava a un altro cane (cito a memoria): “Il bello di Internet è che nessuno sa che sei un cane”.

L'approccio alla *security governance* deve essere oggi completo, olistico, sistemico: è finito il tempo in cui si poteva reagire solo con la *patch*, così come non bastano i cerotti contro il fumo.

Che conclusione si può trarre dagli scenari delineati nelle due sezioni precedenti? Che abbiamo due mondi in competizione: da un lato, le reti P2P, le *ad hoc network*, il *grid computing*, la miriade di sensori e dispositivi intelligenti (onnipresenti, interconnessi e intercomunicanti), l'*open software*, gli *hacker*, la *competitive intelligence*, le licenze di distribuzione CC (*Creative Commons*)<sup>1</sup>, i *forum* tecnici di discussione, la cultura libera; dall'altro, la sicurezza e la *privacy*, la biometria, la tecnologia RFID (*Radio Frequency IDentification*), l'IPR (*Intellectual Property Rights*) o i diritti digitali (DRM, *Digital Rights Management*), i brevetti e le *royalty*, le regole, i sistemi di controllo e sicurezza. Il punto di equilibrio fra i due mondi è dinamico e si ridefinisce costantemente, forse in modo sempre più autonomo e meno eterodiretto, anche se varrebbe la pena di riconsiderare il negletto ma saggio ammonimento latino *in medio stat virtus*, che suggerisce di imboccare la via del mezzo, secondo la virtù della moderazione – abusiamo ancora del latino: *est modus in rebus*.

### ANALFABETISMO NUMERICO E PERCEZIONE ANNEBBIATA DEL RISCHIO

“Che in un mondo che sembra ormai alfabetizzato e numerizzato tante persone si ostinino a giocare al Lotto o a cercar di leggere nel Passato le tracce inesistenti di cose che (dicono loro) si verificheranno inevitabilmente nel Futuro mostra che il mondo poi tanto alfabetizzato non è”. Il punto già sollevato è che la certezza è un'illusione: l'alternativa non è fra certezza e rischio, bensì fra incertezza e incertezza. Possono migliorare l'*insight* e la comprensione del rischio, che è la quantificazione dell'incertezza residua secondo probabilità, ma la certezza di per sé corrisponde a un *target* asintotico e, quindi, irraggiungibile. Allo stesso modo, può essere solo asintotico o ideale l'obiettivo di rischio nullo e sicurezza assoluta.

Moltissimi sono i casi di consenso diffuso ma disinformato che testimoniano l'ignoranza numerica e statistica: dai giochi d'azzardo ai test medici, dalle mistificazioni dei *media* alla quantificazione delle nostre paure. Essi danno luogo alla debolezza concettuale nota come “percezione annebbiata (*biased*) del rischio”, della quale forniamo alcuni esempi<sup>2</sup>.

**L'ignoranza dei numeri.** Secondo stime dell'Istituto di Medicina, negli ospedali americani fra i 50 e i 100mila pazienti muoiono ogni anno per errori medici e incidenti iatrogeni, quindi, evitabili. E ancora: in Italia le vittime del tabacco per cancro polmonare e disturbi cardiaci sono annualmente

segue a pag. 25

### “Dove gli altri non arrivano”

questo è il concetto che sintetizza l'essenza di ASSIDAI: il più grande Fondo nazionale di assistenza, non solo sanitaria, per dirigenti, quadri e consulenti, che conta oggi 41.000 nuclei familiari iscritti e oltre 150.000 assistiti e che, proprio quest'anno, compie i suoi primi 16 anni di vita. ASSIDAI, creato nel 1990 dalla Federmanager per integrare, originariamente, le prestazioni fornite dal FASI, ha poi allargato i propri fini istituzionali ad altre forme di assistenza, quali quelle relative alle tutele assicurative (vita, invalidità, infortuni) previste dall'articolo 12 del CCNL per i dirigenti dell'industria.

ASSIDAI è un Fondo senza fini di lucro, il cui obiettivo primario è coniugare esperienza e competenza per soddisfare un amplissimo ventaglio di richieste di prestazioni al minor costo possibile, il tutto nel rispetto di un doveroso equilibrio di bilancio.

La varietà e la qualità delle prestazioni e dei servizi è il presupposto dell'offerta ASSIDAI, pur con la garanzia di un rapporto costi/prestazioni di assoluta convenienza.

Le peculiarità del Fondo consistono principalmente nell'impossibilità di recesso unilaterale da parte del Fondo stesso; nella facoltà di mantenere l'iscrizione anche nel caso in cui il dirigente o il quadro o il consulente iscritto esca dall'azienda (o per ricollocarsi nel mondo del lavoro o per andare in pensione) e nella mancanza di limiti di età ai fini dell'assistenza che, conseguentemente, accompagna gli iscritti e il loro nucleo familiare durante tutto l'arco temporale della vita.

A ciò deve aggiungersi la possibilità, offerta da ASSIDAI ai propri iscritti, di individuare il livello di assistenza più adatto alle proprie esigenze all'interno di una vasta scelta di opzioni.

*Customer care e customer satisfaction:* questi sono i principi guida dell'offerta ASSIDAI e sono, comprensibilmente, le ragioni della continua crescita del numero di sottoscrizioni.

Perché un dirigente o un quadro o un consulente dovrebbero versare proprio ad ASSIDAI una cifra che varia, a seconda dell'opzione scelta, da un minimo di Euro 100 ad un massimo di Euro 2.600? Se le ragioni individuate non fossero ancora sufficienti, potremmo aggiungere che ASSIDAI:

1. non chiede di compilare nessun questionario anamnestico al momento dell'iscrizione;
2. garantisce una copertura assistenziale valida in tutto il mondo;
3. consente all'iscritto di scegliere tra un'ampia gamma di piani sanitari, che prevedono sia rimborsi integrativi a quelli del Fasi (o di altro Fondo analogo) sia – in assenza di iscrizione ad uno di detti Fondi – rimborsi di primo livello pari a circa l'80% delle spese sostenute;
4. prevede una riduzione del contributo per le iscrizioni effettuate nel secondo semestre dell'anno; contributi ridotti per gli iscritti fino ai 50 anni di età; contributo unico per tutto il nucleo familiare, indipendentemente dalla sua composizione numerica;
5. ha creato uno specifico piano sanitario riservato ai figli (fino a 40 anni), ai figli sposati, al convivente more uxorio ed al coniuge separato e/o divorziato, non assistiti dal FASI o da altro fondo;
6. mette a disposizione una rete qualificata di centri clinici convenzionati;
7. offre l'ASSIDAI Card, una carta medica che garantisce servizi di assistenza in Italia e all'estero;
8. fornisce il servizio di “Second Opinion”, ossia un riscontro della diagnosi ricevuta mediante un servizio internazionale di telemedicina che consente di ottenere un secondo parere medico specialistico.

**Ora è più facile credere che ASSIDAI è arrivato, già da molto tempo, “dove gli altri non arrivano”.**

#### CHI PUO' ISCRIVERSI

Possono iscriversi ad ASSIDAI:

- dirigenti e quadri, iscritti ad una delle Associazioni Federmanager
- dirigenti non industriali associati ad una Federazione CIDA

- consulenti, vale a dire ex dirigenti o ex quadri impegnati in attività di lavoro autonomo presso una o più aziende, iscritti a Federprofessional (Organizzazione specifica associata a Federmanager).

Con l'iscrizione ad ASSIDAI si garantisce l'assistenza sanitaria all'intero nucleo familiare, composto, oltre che dall'iscritto, dal coniuge (o in assenza, dal convivente more uxorio) ed dai figli fino a 26 anni, risultanti dallo stato di famiglia.

#### COME ISCRIVERSI

Inviare al Fondo lo specifico modulo di iscrizione, non oltre il 31 gennaio di ogni anno, con raccomandata a.r. presso Assidai (Via Ravenna 14 – 00161 Roma) o via fax – 06.44.252.612 –, unitamente alla ricevuta di versamento del contributo relativo all'opzione prescelta.

Per richiedere il modulo di iscrizione e per maggiori informazioni:

www.assidai.it

call center Assidai 06.44.070.070

Organizzazioni Federmanager 06.44.070.001

#### I PIANI SANITARI

**OPZIONI INTEGRATIVE (I):** prevedono rimborsi ad integrazione di quelli del Fasi o di altre forme di assistenza analoga (tali opzioni sono destinate ai dirigenti)

**OPZIONI SOSTITUTIVE (S):** prevedono rimborsi all'80% circa delle spese sostenute (tali opzioni sono destinate ai quadri e ai consulenti e ai dirigenti INDIVIDUALI non assistiti dal Fasi o da altro Fondo analogo)

#### OPZIONI INDIVIDUALI

PRESTAZIONI	OPZIONI						
	BASE (I/S)	RICOVERI (I/S)	ARCOBALENO (I/S)	CONVENZIONE DIRETTA (I)	PENSIONATI (I/S)	DIARIA (I)	FAMILIARI (S)
Ricoveri per interventi di alta specializzazione	X	X	X	X	X	Euro 150 al giorno	X
Tutti i ricoveri e day-hospital con o senza intervento (compresi quelli di alta specializzazione)		X	X	X	X	Euro 150 al giorno	X
Interventi chirurgici ambulatoriali			X	X	X		X
Extraspedaliere I fascia (16 tipologie quali ad esempio: TAC, ECG, ecografia, chemioterapia, RX)	X		X	X	X	X	X
Extraspedaliere II fascia (ulteriori 15 tipologie, quali ad esempio: agopuntura, elettromiografia, urografia)			X	X	X	X	X
Visite specialistiche			X	X			X

#### OPZIONI COLLETTIVE

PRESTAZIONI	OPZIONI					
	1C (I/S)	2C (I/S)	3C (I/S)	4C (I/S)	7C* (I)	FAMILIARI (S)
Ricoveri per interventi di alta specializzazione	X	X	X	X	X	X
Tutti i ricoveri e day-hospital con o senza intervento (compresi quelli di alta specializzazione)		X	X	X	X	X
Interventi chirurgici ambulatoriali		X	X	X	X	X
Extraspedaliere I fascia (16 tipologie quali ad esempio: TAC, ECG, ecografia, chemioterapia, RX)	X	X	X	X	X	X
Extraspedaliere II fascia (ulteriori 15 tipologie, quali ad esempio: agopuntura, elettromiografia, urografia)		X	X	X	X	X
Visite specialistiche			X	X	X	X
Esami di laboratorio			X	X	X	
Odontoiatria				X	X	

\* L'opzione 7C migliora l'opzione 4C con massimali più elevati e franchigia più bassa

Specchietto dei principali massimali anno/nucleo familiare

Ricoveri per interventi di alta specializzazione: Euro 390.000

Altri ricoveri con o senza intervento: Euro 260.000

Prestazioni extraspedaliere: Euro 6.198

Interventi ambulatoriali: Euro 5.165

Odontoiatria: da Euro 1.550 a Euro 2.582

Diaria di Euro 150 al giorno per ricoveri in strutture convenzionate con il SSN, in assenza di richiesta di rimborso.

quelle per incidenti automobilistici circa settemila. Il terrorismo ha finora prodotto globalmente un numero di vittime decisamente inferiore, benché molti gruppi del terrorismo più recente si siano dimostrati straordinariamente esperti nell'usare Internet, le reti e le videocomunicazioni digitali per reclutare adepti, complottare, comunicare.

**Il paradosso del razzista.** In una città vive un nero ogni dieci abitanti. Un uomo denuncia di essere stato aggredito da un nero. La polizia simula più volte la scena, nelle stesse condizioni di luce, con persone diverse nella parte dell'aggressore. Nell'80% dei casi l'uomo indica correttamente se il simulatore è bianco o nero. Ma nel 20% si sbaglia. L'ovvia domanda è: quanto è giustificata la sua accusa che il colpevole sia nero?

All'80%, sembra essere l'altrettanto ovvia risposta, che invece è sbagliata. Per fare una valutazione corretta bisogna considerare che in città abita il 10% di neri. Quindi, su 100 persone 10 sono nere. Di queste 10, due verranno identificare erroneamente come bianche e 8 correttamente come nere. Dei rimanenti 90 bianchi, 18 (pari al 20%) verranno identificati erroneamente come neri. La probabilità che l'aggressore sia nero è dunque solo di 8/26 (cioè poco più del 30%), infatti, l'aggressore identifica 26 persone come se fossero neri ma solo 8 lo sono effettivamente.

**I mercati finanziari.** Sulla Borsa sono state scritte parole molto illuminanti, che traduco da un apprezzato manuale di economia statunitense: "È stato detto che un investitore potrebbe scegliere le azioni lanciando freccette sulla pagina della Borsa – è di gran lunga più economico comprare un set di freccette che procurarsi l'evidentemente inutile consiglio di un analista professionale". E, più avanti: "Gli analisti cercano di prevedere un comportamento che è fondamentalmente aleatorio; in realtà, tentano di predire ciò che è imprevedibile".

Tutto l'edificio costruito da consulenti e analisti finanziari si basa sul modello della curva a campana (distribuzione di probabilità gaussiana) dei prezzi con sofisticazioni matematiche crescenti: valor medio, varianza, for-

mula di Black-Scholes. Nella finanza della curva a campana, la probabilità di forti cali è così remota da svanire in lontananza, per cui viene ignorata. Stando ai suoi modelli, il crollo della borsa del 19 ottobre 1987 di quasi il 30% potrebbe accadere una sola volta in miliardi di anni. Nella finanza, i forti cali – ovviamente, meno probabili di quelli lievi – rimangono una possibilità concreta e calcolabile. Un altro aspetto del mondo reale di cui la finanza deve tenere conto è che i mercati conservano la memoria degli andamenti passati, in particolare dei giorni volatili, e si comportano di conseguenza. La volatilità genera volatilità, capita a raffiche (*burst*) e grappoli (*cluster*). In molti casi, gli andamenti finanziari non seguono le previsioni indotte della finanza della curva a campana, che domina tuttora il discorso sia degli accademici sia di tanti giocatori nei mercati finanziari. Ed è proprio in questo modo che Robert Merton e Myron Scholes con il loro *hedge fund LTCM (Long Term Capital Management)* hanno "bruciato" i soldi degli investitori nel 1998. E dire che Merton e Scholes furono insigniti del Nobel per l'economia nel 1997. L'edificio così costruito è certamente elegante ma poggia su sabbie mobili. Non basta mascherare come scientifiche ipotesi puramente speculative, ricorrendo ad astrusi modelli matematici, come accadde per la cosiddetta bolla della *new economy*, che, si badi, è cosa affatto diversa dalla *net-economy* qui trattata all'inizio.

L'analfabetismo e l'ignoranza, spesso esibiti e vantati<sup>3</sup>, del numero, dei dati, dei fatti quantitativi riflettono il vetusto ma radicato paradigma "gentil-crociano" delle "due culture" separate e distinte. **Il paradigma da quasi cent'anni stabilisce una precisa, immutabile gerarchia di valore: prima ci sono l'arte, la letteratura, la poesia (le classiche discipline "umanistiche"); segue a debita distanza la scienza purché "di base"; s'ignorano, o sono a distanza abissale, l'ingegneria, la tecnologia, tutto quanto richiama l'applicazione. In Italia le due culture, in realtà, diventano tre; anzi, la tecnologia spesso non è neppure con-**

**siderata una componente culturale**<sup>4</sup>. La radice del nostro diffuso analfabetismo numerico e quindi di tanti ritardi e debolezze – scientifici, tecnici, economici – può essere anche ascritta a questa artificiosa gerarchia. Se mi si perdona la battuta, bisogna evitare di perdere, nei settori tecnico-scientifici, non solo l'autobus, ma anche lo scuolabus.

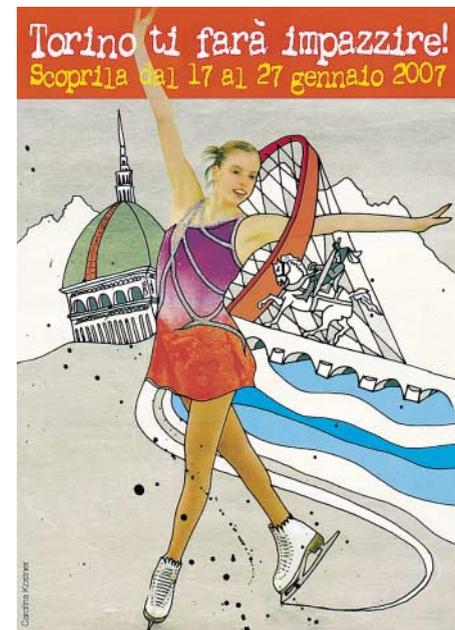
Dopo una diagnosi deve seguire la prognosi. E allora, dove cercare possibili soluzioni? □

<sup>1</sup> Altrimenti detto il "copyright dal volto umano".

<sup>2</sup> Per la tesi qui esposta si vedano: Gerd Gigerenzer, *Quando i numeri ingannano* (Cortina, 2003); Michael Clark, *I paradossi dalla A alla Z* (Cortina, 2004).

<sup>3</sup> La candida dichiarazione: "Ammetto di avere poca dimestichezza con dati e tabelle" non risuona familiare?

<sup>4</sup> Per la verità, anche in altri Paesi europei la mentalità non è poi tanto diversa.



...non è solo oro  
quel che luccica

Shopville LE GRU - Via Crea, 10 - GRUGLIASCO (TO) - Tel. 011 770 89 23  
www.oringiallo.net - info@oringiallo.net