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

ns notizie snfia

Anno XXIII
N. 87
3° Trimestre
2018

SNFIA VERSO IL CONGRESSO...

SINDACATO

SAVERIO MURRO

SNFIA VERSO IL CONGRESSO NAZIONALE

REDAZIONALE
Vito Manduca
Focus su IVASS

PRIMO PIANO
Massimiliano Cannata
Reportage Assemblea ANIA

MONDO SNFIA e dintorni
Antonio Zampiello
Introduzione ai servizi SNFIA

SNFIA INTERNATIONAL
Riccardo Baldassi
5th Uni Global Union World Congress

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

Sommario

1 **Redazionale**
di Vito Manduca

4 **Primo Piano**
FNA e SNFIA: UN SODALIZIO DI AMICIZIA E COLLABORAZIONE
di Dante Barban

5 **SNFIA VERSO IL CONGRESSO**
di Saverio Murro

7 **LO STATUTO SNFIA**
di Stefano Ponzoni

8 **Il Reportage**
ASSEMBLEA ANIA, ROMA 4 LUGLIO 2018
di Massimiliano Cannata

11 **LA FORMAZIONE LEVA STRATEGICA PER LO SVILUPPO**
L'intervista a Cristiano Hoffmann

14 **SNFIA INTERNATIONAL**
5th UNI GLOBAL UNION WORLD CONGRESS - "MAKING IT HAPPEN"
di Riccardo Baldassi

16 **Attivi oltre**
PENSIONI: IL TAGLIO DEI COEFFICIENTI DELLA LEGGE FORNERO
di Giulio Gaidolfi

17 **IL RITORNELLO DELLE PENSIONI D'ORO**
di Giorgio Rioli

18 **Pari & impari**
PARITÀ DI GENERE
di Silvia Giardini

21 **Sfogliando**
ITALIE, SOCIOLOGIA DEL PLURALE

23 **RACCONTI DI YOGA E DI AMORE**

Mondo snfia e dintorni

I **INTRODUZIONE AI SERVIZI SNFIA**
di Antonio Zampiello con i contributi di: Andrea Grimaldi, Mauro Corradino, Luigi Gerini, Roberto Di Marco
DAI COORDONAMENTI
Andrea Bevilacqua — Gruppo Unipol, Sergio Corradino — Gruppo Generali
SPAZIO TUTELA LEGALE
Cristiano Longo

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

notizie snfia

Anno XXIII - N. 87
Terzo trimestre 2018

Direttore Responsabile
Saverio Murro

Redattore Capo
Vito Manduca

Hanno collaborato a questo numero:
Riccardo Baldassi, Dante Barban, Andrea Bevilacqua, Massimiliano Cannata, Mauro Corradino, Sergio Corradino, Roberto Di Marco, Giulio Gaidolfi, Luigi Gerini, Silvia Giardini, Andrea Grimaldi, Cristiano Hoffman, Cristiano Longo, Saverio Murro, Antonio Nuzzo, Stefano Ponzoni, Giorgio Rioli, Antonio Zampiello, Giovanni Zanetti

Direzione e Redazione
Via De Amicis, 33
20123 Milano
Tel. 02.8324.1464 - fax 02.8324.1472

Uffici di Roma
Corso Vittorio Emanuele II, 287
00186 Roma
Tel. 06.31070045 - Fax 06.89013114
e -mail: ufficio_roma@snfia.org

Tipografia e stampa
Grafica Metelliana S.p.A.
Via Sibelluccia, Area P.I.P.
84085 Mercato S. Severino (SA)

Aut. Tribunale di Milano in data 20/09/1996 al n. 591
Iscritto nel Registro degli Operatori Di Comunicazione (R.O.C.) al n. 18595
Distribuzione Gratuita

Associato
Unione Stampa Periodica Italiana USPI

Associato
Union Network International

Vito Manduca
Redattore Capo

LE RISORSE UMANE DEL SETTORE ASSICURATIVO SONO, E SEMPRE PIÙ LO SARANNO, CHIAMATE A GARANTIRE L'EQUILIBRIO DELLE POSIZIONI, L'EFFICACIA DELL'AZIONE E L'ESERCIZIO IN TEMPI RAGIONEVOLI DEL DIRITTO ALLA GIUSTIZIA

Abbiamo preso visione del Bollettino Statistico dell'IVASS n. 6/2018 che riporta i dati riguardanti lo stato del contenzioso assicurativo del ramo RC auto e natanti nel periodo 2010-2016, inviati dalle imprese di assicurazione nazionali italiane e dalle rappresentanze in Italia di imprese extra SEE. Un importante strumento di conoscenza. Dall'attenta analisi delle informazioni in esso riportate le imprese potranno trarre utili spunti per migliorare il rapporto con i propri assicurati e ridurre di conseguenza il rischio del contenzioso che, inevitabilmente, produce costi, con automatico incremento del fabbisogno tariffario. È preziosa pertanto la divulgazione da parte dell'IVASS di tali dati sul contenzioso, dei quali in questo Redazionale si segnalano le parti che potranno essere utili ai lettori. Oltre all'importante funzione statistica, contribuiscono a:

- valutare la portata e gli effetti del fenomeno del contenzioso, attraverso le informazioni, gli indicatori e la puntuale e completa analisi;
- esaminare la sussistenza di problematiche sulla rilevazione della sinistrosità in relazione al fabbisogno tariffario, potendo così, gli uffici attuariali delle compagnie, meglio calibrare gli adeguamenti annuali;
- individuare le linee d'azione per superare le criticità della gestione del contenzioso assicurativo e rendere efficienti le risorse destinate a gestirlo con conseguente contenimento dei costi gestionali;
- determinare gli obiettivi per una funzione giurisdizionale con una maggiore efficienza e razionalità operativa.

Di grande utilità il proposito dell'IVASS di produrre, nelle successive rilevazioni, informazioni sul contenzioso RC auto e natanti, con dettaglio, a livello provinciale, dell'esito delle cause, degli importi pagati e di quelli riservati delle cause pendenti. Ciò renderà anche possibile la verifica delle concentrazioni dei fenomeni a livello territoriale con analisi specifica di eventuali anomalie dei dati, per tipologia di contenzioso. L'esito dei giudizi permetterà non solo di verificare la congruità delle riserve cadute e degli acconti sulle cause pendenti, ma anche di monitorare l'esistenza, nelle varie aree geografiche, di relazioni e analogie tra il fenomeno del contenzioso e quello delle frodi assicurative.
Certamente questo cambiamento, indotto dalla regolamentazione di settore, rappresenta una sfida anche per il mondo del lavoro assicurativo.
Dai dati, infatti, emergono molti spunti sia per un'innovativa e politica azione di deflazione del contenzioso sia ai fini del rilevante costo sociale che ne deriva, anche in termini di ritardi nel pagamento delle somme disponibili a riserva sinistri.

I dati sul contenzioso assicurativo

Per consentire riflessioni sulla portata numerica, è utile riportare i dati più significativi.
Nel 2016 le cause di I grado gestite (cause pendenti all'1/1/2016 + cause promosse durante il 2016) sono state pari a 383.103, di cui 330.070 presso il Giudice di pace e 53.033 presso il Tribunale; quindi le cause assicurative apportano un grande carico per gli uffici giudiziari.
Il numero complessivo delle cause, civili e penali, pendenti alla fine del 2016, è stato di 247.338 per un importo a riserva sinistri di 6.849 milioni di euro, pari al 35%

della riserva sinistri complessiva del ramo RC auto e natanti, con un immobilizzo a riserva di enormi risorse finanziarie per la collettività.
La velocità di eliminazione del contenzioso, data dal rapporto tra sinistri in causa pagati su gestiti, si è attestata nel 2016 su valori contenuti pari al 24,7% e in diminuzione rispetto al 26,3% del 2010. Riguardo ai valori è stata pari al 22,2%.

La liquidazione dei sinistri e la sfida per gli operatori del settore

Non si possono ignorare le correlazioni tra la produzione di contenzioso e i modelli organizzativi d'impresa.
Non v'è dubbio, infatti, che nella gestione del contenzioso il dimensionamento delle strutture liquidative, la loro organizzazione e distribuzione sul territorio siano fattori fondamentali per l'erogazione di un servizio liquidativo di qualità.
Le anomalie e le criticità emerse dalle analisi effettuate inducono a una riflessione sull'esigenza di un rafforzamento delle strutture organizzative dedicate all'area sinistri e al miglioramento dei processi della gestione del contenzioso, nonché di quelle giudiziarie sul territorio, nell'obiettivo di un recupero di efficienza per migliorare la capacità di rispondere alla domanda di giustizia.
Emerge la necessità di assegnare all'attività di liquidazione un adeguato organico di personale liquidativo e amministrativo che sia eccellente e ben motivato attraverso la valorizzazione del singolo ruolo organizzativo; ciò sarà possibile con la formazione continua e con un'adeguata remunerazione. Un personale così preparato sarà in grado di raccogliere e lavorare le informazioni per la gestione dei sinistri in modo efficiente ed efficace. Ciò consentirà, peraltro, di contenere l'esposizione delle imprese al complesso delle inefficienze esterne di sistema. Si diffondono contemporaneamente nuove forme di lavoro, come quello delocalizzato o lo Smart Working; modalità in evoluzione che richiederanno l'assunzione di nuove forme di gestione, di coordinamento e di tutela del lavoratore.

L'accesso al servizio liquidativo delle imprese oggi è facilitato dalle moderne tecnologie, che permettono la riduzione dei costi e l'ottimizzazione della qualità del servizio reso, ma richiedono anche la presenza di nuove specializzazioni e funzioni.
Anche l'attività di liquidazione sta cambiando. Capire come e quali siano le soluzioni organizzative più adeguate a sostenere il cambiamento è la risposta alla sfida lanciata dalla regolamentazione e dalla "digitalizzazione" alla prestazione dei servizi assicurativi dall'elevato profilo di qualità. La contrazione del volume dell'attività nel ramo RC auto e natanti, per esempio, richiederà nuove strade per massimizzare la redditività, attraverso azioni di conservazione/sviluppo della qualità del portafoglio clienti; la capacità di smaltimento della domanda di giustizia arretrata e di quella nuova; il recupero dei rischi e del premio medio, nonché il contrasto alle frodi. Le risorse umane del settore assicurativo sono, e sempre più lo saranno, chiamate a garantire l'equilibrio delle posizioni, l'efficacia dell'azione e l'esercizio in tempi ragionevoli del diritto alla giustizia.
Contro il declino bisogna impegnarsi a rimuovere gli ostacoli che impediscono la creazione di valore aggiunto con il lavoro assicurativo, le cui professionalità sono al servizio dello sviluppo di tutti i grandi Paesi industrializzati. Queste professionalità, responsabilmente, assumono la sfida della riduzione dei costi di transazione coniugata all'ottimizzazione della qualità del servizio liquidativo reso all'utenza assicurativa, che li chiama a rispondere quotidianamente ai propri bisogni. Saperli interpretare significa continuare a mantenere la fiducia del mercato per il trasferimento di più consistenti rischi al settore assicurativo italiano e avere la capacità di onorare le promesse dell'assicuratore.

GIORNATA DI PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE ANNUALE SULL'ATTIVITÀ SVOLTA DALL'IVASS

Il 27 giugno 2018, presso il Centro Congressi della Banca d'Italia di Roma, è stata presentata dal Presidente Salvatore Rossi la Relazione Annuale sull'attività svolta dall'IVASS nel 2017 a cui hanno partecipato delegati SNFIA.
Le considerazioni del Presidente Rossi hanno avuto come oggetto:

- la tecnologia (anche digitale) e le conseguenti trasformazioni in atto nel mercato assicurativo. Il punto di vista dell'IVASS è che «l'innovazione va bene purché sia buona, eticamente corretta e rispettosa dell'interesse generale»;

- le regole internazionali, la revisione di Solvency II, l'Insurance Distribution Directive e l'introduzione dello International Financial Reporting Standard for Insurance Contracts (IFRS 17), che determinano «molto lavoro da fare in Europa per risolvere le numerose questioni aperte, anche per impedire che sia alterata la competizione fra compagnie europee e americane»;

- le compagnie italiane, che nel 2017 hanno continuato a registrare risultati straordinariamente favorevoli, premi per 132 miliardi di euro (-2,5% rispetto al 2016), utili di quasi sei miliardi di euro (di cui il 40% relativo al complesso dei rami danni e 0,7 miliardi al ramo RC auto), ROE al 9%, coefficiente di solvibilità pari a ben oltre il doppio del dovuto;

- la vigilanza, con attenzione sulla solvibilità, sulla governance, sulle informazioni e la loro validazione, sui processi di concentrazione, sui rapporti con la clientela, (grazie all'impegno dell'IVASS sono state "risvegliate" 190.000 polizze dormienti con pagamenti per 3,5 miliardi di euro), sul nuovo sistema sanzionatorio più dissuasivo, ecc…

Il Presidente ha auspicato di «non essere colti di sorpresa dal nuovo, che può cambiare in profondità mercati, tecnologie, regole internazionali. [...] I temi sul tappeto spaziano dall'utilizzo della gran mole di dati generati dall'interazione con i consumatori al bilanciamento tra personalizzazione dei rischi e mutualità, solo per citarne alcuni.»

Una specifica attenzione nelle considerazioni finali è stata dedicata alle risorse umane dell'IVASS, «qualificate e motivate, che sono la nostra principale risorsa e che ringrazio, assieme alle rappresentanze sindacali, anche a nome dei due consiglieri. Esse danno cervello e cuore a questo Istituto.»

«Una priorità degli assicuratori deve essere quella di un recupero di efficacia ed efficienza nella capacità di rispondere celermente alla domanda di giustizia, arretrata e di quella nuova…»

Le parole del Presidente dell'IVASS possono essere d'incoraggiamento a tutti gli attori del settore assicurativo (management, sindacati e lavoratori) a lavorare per fare e per meritare un simile riconoscimento degli sforzi e dei sacrifici quotidiani nel contribuire all'evoluzione e allo sviluppo, inclusivo e sinergico, del mercato assicurativo italiano.

In chiusura, ci pare doveroso e importante segnalare l'insistenza dell'IVASS sull'esigenza primaria di rispondere celermente alla domanda di giustizia.
In un passaggio della relazione anno 2017, disponibile al link seguente:
https://www.ivass.it/pubblicazioni-e-statistiche/pubblicazioni/relazione-annuale/2018/Relazione_IVASS_2017.pdf, le indicazioni dell'Istituto, a pagina 121, suonano come un monito agli assicuratori:
«Una priorità degli assicuratori deve essere quella di un recupero di efficacia ed efficienza nella capacità di rispondere celermente alla domanda di giustizia, arretrata e di quella nuova, anche per soddisfare l'esigenza di attribuire più tempestivamente possibile la sinistrosità all'anno di avvenimento del sinistro.
Ciò anche nella considerazione che il portafoglio sinistri deve contenere tutti i rischi in essere, comprensivi della fisiologica e tempestiva movimentazione relativa ai sinistri tardivi.
Nella gestione del contenzioso da parte delle imprese vi è l'esigenza di offrire uno stabile e sempre efficace servizio di prossimità, che assume ancor più elevata importanza nei contesti ad alto tasso di criminalità, attraverso l'adeguatezza delle strutture organizzative dell'area sinistri».

SNFIA sottoscrive senza riserve, nell'interesse degli utenti e dei lavoratori.

SNFIA VERSO IL CONGRESSO

Nota della Redazione

A partire da questo numero e fino alla celebrazione del Congresso Nazionale, la rubrica PRIMO PIANO riserverà gran parte degli spazi agli articoli e ai documenti congressuali che saranno prodotti lungo il percorso.
Oltre la documentazione interna, saranno accolti i contributi che perverranno da autorevoli rappresentanti del settore assicurativo e, più in generale, dal mondo del lavoro. Per questo numero riceviamo, e volentieri pubblichiamo, il contributo di Dante Barban, Segretario Generale di FNA, che ringraziamo per le manifestazioni di amicizia e di stima.

FNA e SNFIA: UN SODALIZIO DI AMICIZIA E COLLABORAZIONE

di Dante Barban
Segretario Generale FNA

«Le sfide che abbiamo affrontato e che affronteremo sono le medesime...»

È la prima volta che scrivo per il giornale di un'organizzazione sindacale cui non appartengo... e sono felice di farlo per SNFIA, l'altro Sindacato autonomo del settore assicurativo. La FNA è legata a SNFIA da un rapporto di collaborazione, amicizia e da una comune visione del Sindacato, radicata nel comparto in cui opera, autonoma e indipendente.
I nostri valori sono simili, ci distingue solo un differente livello di rappresentatività.
Le sfide che abbiamo affrontato e che affronteremo sono le medesime e, insieme, dovremo difendere un modello contrattuale e una cultura sindacale tra i più evoluti in Italia.
Il recente rinnovo del Contratto Nazionale ha mostrato chiaramente la necessità di mantenere un alto livello di unità fra tutte e cinque le organizzazioni sindacali del settore assicurativo ma, soprattutto, fra le due autonome.
Ogni disallineamento comporta una debolezza e, in tempi difficili per il Sindacato come quelli che viviamo, ogni debolezza è pericolosa.
Tutti gli accordi nelle società del comparto assicurativo sono, normalmente, più avanzati rispetto agli altri comparti.
Negli ultimi decenni abbiamo saputo coniugare la necessità di ammodernare e innovare le aziende con una politica di rispetto dei diritti del personale, eliminando al 99,9% i licenziamenti collettivi e, nell'unico caso di licenziamenti collettivi avvenuti (una ventina circa), FNA e SNFIA erano uniti contro detti licenziamenti collettivi. Se non avessimo svolto, sino in fondo, il nostro compito, i licenziamenti collettivi sarebbero dilagati nel resto del settore, perché licenziare è meno costoso di un buon accordo sindacale.
Con Roberto Casalino agisco in un rapporto di rispetto, collaborazione e anche di amicizia.
Ritengo che il rapporto che lega FNA e SNFIA sia un valore aggiunto per il settore tutto.
Dobbiamo mantenere le nostre eccellenze ed evitare di scadere in dinamiche e modelli di altri comparti merceologici, riscaldati e offerti come modernità. •

SNFIA VERSO IL CONGRESSO

di Saverio Murro

...i protagonisti saranno i lavoratori, che hanno deliberatamente scelto di aderire a un Sindacato...

Un'occasione importante per la vita democratica del Sindacato

Il Consiglio Direttivo che si è tenuto a Torino, nello scorso mese di maggio, ha aperto il percorso che ci condurrà al Congresso del prossimo anno. Per me si tratta, in generale, della terza esperienza, ma più in particolare della seconda che mi vede impegnato come Segretario Organizzativo.

Saverio Murro
Vicesegretario Generale SNFIA

Faccio questa specificazione nella consapevolezza che i prossimi saranno mesi densi di passaggi statutari e adempimenti normativi ed elettorali, tutti aspetti che dobbiamo vivere in positivo, perché il rispetto delle regole dà identità e forza a qualsiasi comunità che ci tiene a definirsi democratica.

Sarà di importanza decisiva un'attenta organizzazione dei lavori del Consiglio Direttivo che si svolgerà in autunno, perché in quella sede saranno approvate le Norme Elettorali ed è lì che verrà dibattuta la bozza del nuovo Statuto che toccherà al Congresso approvare. Altro aspetto importante: il rinnovo delle cariche sindacali che riguarderà l'intero territorio nazionale. Per garantire questo passaggio decisivo per la nostra organizzazione andranno programmati degli incontri focalizzati, si dovranno raccogliere le candidature, registrare le elezioni dei Delegati al Congresso con l'invio agli iscritti delle schede elettorali, andranno infine preparate le commissioni e i lavori congressuali. Quello che ci aspetta è dunque un periodo intenso, che si arricchisce di ulteriori valenze e significati se si considera che le attività di programmazione e organizzazione, che ho in sintesi tratteggiato, andranno a innestarsi su una struttura che dal Consiglio di Rimini del 2017, che tutti ricordiamo molto bene, è fortemente impegnata nella definizione delle strategie di sviluppo e innovazione che cambieranno progressivamente il profilo del nostro Sindacato.

La "frontiera mobile" dei diritti del lavoratore

Attenzione però: il Congresso non si può ridurre nella dimensione asfittica di un mero atto burocratico, perché si tratta di un momento alto di partecipazione, straordinariamente utile per tracciare un bilancio di quello che si è fatto e per gettare i semi di un'autentica rigenerazione. Si tratta di un'occasione importante per la vita democratica del Sindacato, che le lavoratrici e i lavoratori non possono e non devono sprecare; dobbiamo partire da questa convinzione per far rifluire quanto di meglio possiamo dare, in termini di com-

petenza ed esperienza, perché la frontiera dei diritti possa realmente crescere in sintonia con i mutamenti di un mondo che cambia sotto i nostri occhi. Al Congresso le migliaia di Donne e di Uomini che fanno parte di SNFIA tornano nella condizione di semplici iscritti. Non bisognerà misurarsi con un Consiglio Direttivo, una Segreteria Nazionale, Regionale o Provinciale, non ci saranno più i Coordinamenti: i protagonisti saranno i lavoratori, che hanno deliberatamente scelto di aderire a un Sindacato. Si tratta di un passaggio importante, perché ci riporta alla condizione aurorale segnata dall'autonomia della proposta e delle scelte che dovrebbero caratterizzare la realtà del lavoratore e dell'uomo in universale. Proprio nell'intento di dare ampio spazio alla libera circolazione delle idee nei mesi che precederanno il Congresso, i Quadri Sindacali uscenti organizzeranno momenti di confronto con gli iscritti in cui si potrà valutare con serenità l'attività svolta, suggerire, proporre aggiustamenti di tiro, stimolare ragionamenti. In quegli incontri gli iscritti saranno chiamati a confermare o, se lo riterranno, a eleggere e quindi a promuovere nuove figure che li possano al meglio rappresentare e, cosa non certo secondaria, potranno a loro volta candidarsi, scegliendo di partecipare in modo diretto alla vita associativa.

Torino 16 maggio 2018
Un momento dei lavori

La funzione dei corpi intermedi nella società liquida

Al di là del ruolo professionale che rivesto, mi capita spesso di essere coinvolto in accese discussioni che oggi riguardano la funzione dei corpi intermedi in una società sempre più "liquida" e frammentata, l'utilità dell'azione Sindacale, di certo appannata negli ultimi anni da una crisi di credibilità che investe non solo le associazioni di categoria, ma più in generale le istituzioni. I dati confermano questa percezione: una recente indagine IPSOS colloca il livello di fiducia degli italiani nei confronti dei Sindacati attorno al 30%. Solo undici anni fa il dato si attestava al 48%, una performance peggiore l'hanno fatta registrare solo i partiti politici… Di certo non un bel segnale.

In un Sindacato autonomo e indipendente come SNFIA ogni lavoratore è costantemente chiamato in causa…

Proprio su questo aspetto mi sento chiamato in causa nella mia identità di lavoratore. È un richiamo di responsabilità che investe la coscienza e che m'interroga in maniera precisa: cosa ho fatto per il Sindacato? Mi sono preoccupato di dare un contributo per tenere vivo e per conferire dinamicità di proposta e di intervento a questa essenziale istituzione che ha come finalità la tutela collettiva e il perseguimento del bene comune, oggi tanto bistrattato? Mi sono impegnato in prima persona, oppure ho mantenuto quell'atteggiamento passivo e riluttante di comodo, preferendo restare "vigliaccamente" ai margini, magari volgendo distrattamente lo sguardo altrove per sfuggire a ogni responsabilità? Il Congresso che celebreremo deve arrivare per fugare queste ambasce, diradando ogni nube di scettica passività. In un Sindacato autonomo e indipendente come SNFIA ogni lavoratore è costantemente chiamato in causa, per noi la partecipazione è un dovere oltre che un diritto formalmente sancito dallo Statuto, una partecipazione che deve conferire qualità al dibattito democratico e forza al processo di crescita che abbiamo intrapreso.

"Le idee camminano sulle gambe degli uomini" (Giovanni Falcone)

Il punto chiave rimane infatti lo stato di salute del nostro Sindacato, che non dipende da qualcosa di astratto e imponderabile, dalle congiunzioni astrali o dall'allineamento fortunato dei pianeti, ma dall'impegno che ciascuno di noi saprà assicurare. Non è ammesso alcun atteggiamento titubante, né superficialità, né distrazioni di sorta. Bisognerà agire, con un senso illuminato di pragmatismo e con una costante attenzione ai valori, che tengono coesa la nostra compagine, rendendo significativa la nostra azione politica, oltre che sindacale. Il nostro Paese, come in senso più ampio tutto il mondo occidentale, sta certamente vivendo un declino morale, culturale, sociale ed economico.
"Affrontare" questa situazione esercitando un continuo e sterile lamento non serve. Bisogna fare spazio al coraggio del rischio, che deve portarci a compiere anche piccole quotidiane azioni concrete, ma tutte orientate a modificare l'esistente, a spostare l'asticella dei nostri obiettivi e dei nostri traguardi sempre più in alto. Sono le persone a fare la differenza, sempre, non dimentichiamolo.
"Le idee — chiudo ricordando Giovanni Falcone — camminano sempre sulle gambe degli uomini". Se è così, vorrei che le nostre idee andassero avanti più forte del vento, verso un futuro radioso.

A tutti buon Congresso di cuore. •

LO STATUTO SNFIA

di Stefano Ponzoni

Lo Statuto è ... il mattone fondamentale su cui si va a costruire l'edificio societario...

Lo Statuto è l'atto con cui i soci costituiscono l'associazione e stabiliscono le regole e i principi fondamentali che la governano, in cui tutti i soci/iscritti si riconoscono e che rispettano. Si può sostenere che lo Statuto sta alle società come la Costituzione sta all'ordinamento di uno Stato.

Lo Statuto è pertanto il mattone fondamentale su cui si edifica e si regge l'intero edificio dell'ente, associazione o Sindacato.

In particolare, è dall'insieme dello Statuto, dei Regolamenti, delle Delibere del Consiglio Direttivo che si sviluppa ed evolve la politica del Sindacato.

È evidente che, fermo restando i principi e gli scopi del nostro Sindacato, proprio perché lo Statuto garantisce l'operatività e la vita dell'associazione, va curato e aggiornato, adeguandolo sia all'evoluzione del Sindacato stesso sia ai mutamenti della società e, nel nostro caso, del mondo del Lavoro.

Per questo sento forte la responsabilità che il Consiglio Nazionale tenutosi a Torino ha voluto affidarmi, con il compito di istituire e presiedere la commissione che dovrà proporre eventuali modifiche alla nostra "carta costituzionale". Modifiche che verranno dibattute prima dal prossimo Consiglio Nazionale che si svolgerà in autunno e poi deliberate dal Congresso nella primavera 2019.

Il nostro Sindacato ha radici democratiche molto profonde e certamente i nostri Quadri Sindacali daranno il loro contributo al dibattito e metteranno a disposizione il loro bagaglio di esperienze. È questa la garanzia che lo Statuto continuerà ad essere l'atto formale e solenne in cui riconosciamo i principi fondamentali di SNFIA.

Insomma, la celebrazione del Congresso Nazionale non rappresenta solo l'occasione per rinnovare i gruppi dirigenti a tutti i livelli — nazionale, territoriale e aziendale — attraverso lo strumento del voto che rimane, inossidabile, il più alto e nobile atto di democrazia partecipativa, ma offre anche la preziosa opportunità di adeguare gli "strumenti" della *governance* e della *rappresentanza* al mutare dei tempi e delle condizioni socio-giuridiche.

Torino 16 maggio 2018
Intervento del Vicesegretario Generale Stefano Ponzoni

Occasione che coglieremo con la più ampia condivisione. •

IL REPORTAGE – ASSEMBLEA ANIA, ROMA 4 LUGLIO 2018

FARINA: SIAMO PRONTI A DARE IL NOSTRO CONTRIBUTO PER LA CRESCITA

di Massimiliano Cannata

«La solidità del sistema assicurativo ci spinge a dare il nostro fattivo contributo agendo su tre principali leve: la messa in sicurezza del Paese, la tutela del risparmio delle famiglie e il finanziamento di medio e lungo termine dell'economia reale» (Maria Bianca Farina)

Lo scorso 4 luglio a Roma presso l'Auditorium della Conciliazione si è tenuta l'Assemblea annuale dell'ANIA. «Una preziosa opportunità – ha commentato la Presidente Maria Bianca Farina – per fare il punto sull'industria, ma anche e soprattutto per confrontarsi sulle sfide economiche e sociali nel contesto del nostro Paese e dell'Europa, di cui siamo e vogliamo continuare ad essere parte integrante e attiva. Il superamento della lunga fase di instabilità, seguita alle elezioni del 4 marzo, impone uno sguardo attento al mondo della produzione atteso da difficili sfide che ci aspettano fuori e dentro i confini nazionali. Risulterà decisivo il ruolo del settore assicurativo la cui *mission* naturale è quella di raccogliere, tutelare e sviluppare il risparmio degli italiani, investirlo nell'economia e proteggere i cittadini, le famiglie e le imprese dai rischi più diffusi, liberando così risorse per lo sviluppo.» Sulla stessa lunghezza d'onda il neo ministro del lavoro e dello sviluppo economico, Luigi Di Maio, intervenuto all'apertura dei lavori: «Questo comparto industriale dimostra di avere grande vitalità e una grande passione per il futuro che mi sento di condividere. Come rappresentante del Governo sono particolarmente interessato a seguire aziende che esprimono livelli di competenza e di know-how in ambiti strategici come la *governance* del rischio e la dotazione infrastrutturale. Di questo patrimonio ci avvarremo per indirizzare le politiche di sviluppo che devono portare il Paese definitivamente fuori dalle secche della crisi. La rivoluzione 4.0 provocherà una mutazione di più del 60% dei lavori e dei profili professionali tradizionali. Nessuno può considerarsi al riparo dal vento di un cambiamento radicale che inciderà sui tratti salienti del sistema capitalistico. In questo contesto, segnato da fattori di complessità crescente, la solidità e la disponibilità del sistema assicurativo costituisce un pilastro essenziale, se vogliamo consolidare e rendere stabile la ripresa».

Massimiliano Cannata

«Questo comparto industriale dimostra di avere grande vitalità e una grande passione per il futuro che mi sento di condividere»
(Luigi Di Maio)

Come cambia il mestiere dell'assicuratore

Tante le questioni contenute nella relazione della Presidente che ha con lucidità tematizzato il "salto di qualità" che è chiamato a compiere chi fa il mestiere dell'assicuratore, che dovrà far fronte a bisogni crescenti, facendo riferimento a nuovi mercati in un orizzonte denso di rischi emergenti. «Ci stiamo abituando ad agire — ha commentato — in uno scenario competitivo caratterizzato dalla presenza di attori digitali che, con strutture di costo molto snelle, senza *legacy* e regolamentazioni specifiche, possono beneficiare di vantaggi competitivi, nonostante la limitata esperienza nel settore». Per rispondere al nuovo scenario occorrerà praticare un'innovazione a tutto campo, non si potrà più parlare semplicemente di rimborsi per i danni subiti, piuttosto di servizi integrati che devono andare incontro a domande integrate di protezione della persona. Cambiamo abitudini e stili di vita e con essi linguaggi, performance e metodi di lavoro. Così dall'assicurazione per malattia si passerà alla visione più ampia della tutela della salute, fino a comprendere una più articolata concezione del benessere della persona. Stesso ragionamento andrà applicato quando si affronterà il versante della tutela delle abitazioni per il furto e l'incendio, perché si guarderà sempre di più alla protezione globale del bene casa, che oggi comporta dotazioni sofisticate di domotica per la sorvegliaza, oltre a sistemi avanzati di assistenza e manutenzione dell'immobile.

Assemblea ANIA — apertura dei lavori

Assemblea ANIA
Il saluto dell'Onorevole Luigi Di Maio
Vicepresidente del Consiglio dei Ministri

Appare destinato a tramontare anche il vecchio concetto della responsabilità civile per il settore automobilistico, che si apre al ventaglio della *smartmobility*, contessuto alla diffusione delle nuove tecnologie di guida assistita, che vanno a interfacciarsi alla gestione delle emergenze. L'evoluzione di strumenti e apparati hi-tech verrà, in particolare, supportata su piattaforme avanzate come *Innovation by ANIA*, mentre è in fase di sperimentazione la tecnologia *blockchain* già operativa su alcuni processi assicurativi per i quali è stata attivata, d'intesa con l'Autorità, la prima *sandbox* italiana, mentre si stanno analizzando soluzioni avanzate per la nuova mobilità.

…I nuovi modelli richiedono, naturalmente, nuove professionalità a tutti i livelli, in parte sostitutive di quelle tradizionali…

I ritmi evolutivi si faranno inevitabilmente sentire anche sul versante della distribuzione. «Le reti di vendita — ha continuato la leader di ANIA — poste al centro di un modello multicanale, saranno il primo punto di riferimento, per cui cercheremo di offrire sempre più al cliente un servizio di consulenza a 360°. I nuovi modelli richiedono, naturalmente, nuove professionalità a tutti i livelli, in parte sostitutive di quelle tradizionali. Il ruolo delle persone resta centrale, così come cruciali risulteranno le attività di formazione di base e professionale, che dovremo mettere in campo anche per favorire l'inclusione sociale dei troppi giovani che sono senza lavoro o con lavoro precario e senza tutele».

Il fronte delle sfide non finisce qui. Nella società dell'IoT e dei Big Data si stima che tra 5/7 anni ci saranno 150 miliardi di nuovi dispositivi connessi. Facile comprendere lo sforzo che bisognerà fare per gestire in sicurezza una tale mole di know-how. Altro nodo sarà rappresentato dai cambiamenti demografici: si sta allungando l'aspettativa di vita, e con essa la richiesta di prestazioni socio-assistenziali e sanitarie. Di rilevanza strategica la questione ambientale e le conseguenti catastrofi naturali, sempre più frequenti e severe, come i flussi migratori, l'evoluzione della geografia economica dovuta ai profondi riassetti dei tradizionali equilibri politici ed economici.

«In questo quadro — ha continuato la leader di ANIA — noi assicuratori riteniamo di poter e dover avere un ruolo centrale di supporto al sistema».

Quanto pesa il comparto assicurativo sul PIL

Un'occhiata alle cifre può essere interessante per capire quanto potrà, di fatto, pesare il comparto assicurativo sull'economia nazionale. I dati di consuntivo 2017 confermano la solidità e l'affidabilità del settore. La raccolta premi complessiva delle imprese italiane ha sfiorato i 131 miliardi di euro: 100 miliardi si riferiscono al settore Vita, 16 miliardi al settore Auto, mentre altrettanti sono destinati agli altri rami Danni.
A questi premi si devono aggiungere quelli raccolti dalle imprese europee che operano in Italia, pari a 17 miliardi nel settore Vita e oltre 4 miliardi nell'ambito del settore Danni. Gli investimenti degli assicuratori italiani hanno raggiunto 850 miliardi di euro, pari al 50% del PIL; quasi due terzi di essi sono a fronte delle polizze Vita tradizionali, polizze che hanno reso, in media, il 3%, che vuol dire oltre 300 miliardi investiti in titoli di Stato italiani.
«La solidità del sistema assicurativo ci spinge — sono sempre parole della Farina — a dare il nostro fattivo contributo agendo su tre principali leve: la messa in sicurezza del Paese, la tutela del risparmio delle famiglie e il finanziamento di medio e lungo termine dell'economia reale. Tassello rilevante, perché iscritto nel tratto antropologico della nostra identità, la propensione al risparmio. La protezione delle famiglie in un Paese che sta vedendo crescere sempre di più le disuguaglianze sarà un autentico "campo di battaglia" per le imprese del settore. Abbiamo progressivamente conquistato la loro fiducia proponendo soluzioni coerenti con i diversi profili di rischio, superando indenni le tante crisi finanziarie dell'ultimo decennio».
Di certo bisognerà tenere alto il livello di attenzione. «Il perdurante scenario di bassi tassi di interesse e di elevata volatilità impone la messa a punto di soluzioni diverse di prodotto e di gestione. A tutto questo, grazie alla collaborazione con la nostra Autorità di Vigilanza, si è iniziato a metter mano. Bisogna proseguire con determinazione questo percorso, con l'obiettivo di una tutela sostanziale e anche di lungo termine dei nostri assicurati».

Il Cyber rischio: un pericolo emergente

Anche il sistema del Welfare dovrà aprirsi a efficaci sinergie con risorse private integrative, considerati anche i delicati equilibri di un sistema sanitario che necessiterà di un apporto significativo dei privati per rispondere alle esigenze di sostenibilità economico-finanziaria, senza penalizzare la qualità e la continuità dei servizi e delle prestazioni. Un test importante può essere considerato il prossimo *annual meeting* in cui verrà affrontato il complesso binomio: "Welfare-Innovazione".
«Nostro auspicio — ha detto in conclusione la Presidente ANIA — è che dall'impegno congiunto del Governo, del legislatore e dell'industria assicurativa, il nostro Paese possa finalmente beneficiare di un sostegno equo e solidale alla spesa pubblica, per gestire meglio il Welfare dei suoi cittadini, il rischio ambientale e le catastrofi naturali, e con esse la componente emergente del *Cyber risk*, fattore cruciale in ambienti sempre più popolati da *app* e strumenti digitali. •

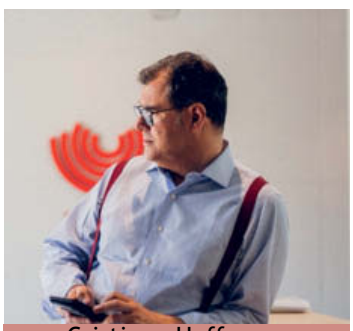
Assemblea ANIA — Un momento dei lavori

L'INTERVISTA

L'INTERVISTA A CRISTIANO HOFFMANN, PRESIDENTE DI ENBIFA, DIRETTORE GENERALE DELLA FISAC CGIL NAZIONALE E COMPONENTE DEL C.D.A. DI FBA (FONDO BANCHE ASSICURAZIONE)

LA FORMAZIONE LEVA STRATEGICA PER LO SVILUPPO

Il mondo assicurativo e la metamorfosi della società, il Meeting, organizzato da ENBIFA, l'Ente Bilaterale Nazionale per la Formazione Assicurativa, istituito e previsto nel CCNL ANIA, che si è svolto presso l'*headquarter* di H-Farm a Roncade nei giorni 25 e 26 giugno, fortemente voluto dal Presidente di ENBIFA, ha visto la partecipazione attiva della FISAC CGIL, di SNFIA, delle altre sigle sindacali presenti all'interno del comparto assicurativo italiano e delle rappresentanze delle DRU (Direzioni Risorse Umane) e Relazioni Industriali dei maggiori gruppi assicurativi italiani (Generali, Cattolica, Allianz, Groupama etc.). Si è trattato del primo appuntamento di un progetto di *co-design* che risponde alle esigenze manifestate da FISAC CGIL, SNFIA e da alcuni gruppi assicurativi presenti in consiglio, che si concluderà nell'autunno prossimo.


Cristiano Hoffmann
Presidente di ENBIFA

Il percorso di formazione iniziato a Roncade è orientato ad analizzare il profondo mutamento che sta vivendo questo importante settore economico, sulla spinta della quarta rivoluzione industriale. Cristiano Hoffmann, Presidente di ENBIFA, Direttore Generale della FISAC CGIL Nazionale nonché componente del C.d.A. di FBA (Fondo Banche Assicurazione), spiega in questa intervista la filosofia di fondo che ha ispirato l'organizzazione di un evento che, in virtù delle metodologie innovative messe in campo, ha riscosso grande interesse in una platea di partecipanti tanto eterogenea.

Presidente, diffusione delle tecnologie digitali, modelli organizzativi in divenire, ricerca di lavoro sempre più qualificato, stiamo assistendo a un cambio di scenario. Il comparto assicurativo come si colloca in questo nuovo universo?

La digitalizzazione, cui lei faceva riferimento nella domanda, ha di fatto pervaso la nostra condizione esistenziale oltre che lavorativa. L'adozione di modelli formativi avanzati risulta dunque imprescindibile se vogliamo affrontare la complessità crescente e contribuire alla costruzione di un sistema organico per la crescita, capace di riformare un capitalismo che, in questi anni di crisi, ha mostrato i suoi limiti in tutto l'Occidente. "Metamorfosi" è un termine complesso che presuppone una trasformazione, un salto categoriale non solo una modificazione di assetti e apparati industriali.

Abbiamo, perciò, scelto di riflettere su questa parola così ricca di significati e di organizzare non tanto un convegno in senso tradizionale, ce ne sono anche troppi, quanto un workshop per il quale abbiamo voluto colleghi in grado di rappresentare le più diverse categorie ed esperienze, che operano in azienda e che sono impegnati nell'attività sindacale.

Enti bilaterali e governance del cambiamento

In un delicato passaggio d'epoca come quello che ha appena delineato, enti bilaterali come ENFIBA che funzione devono svolgere?

I processi di *digital learning* esercitano una potente spinta sulla formazione 4.0; non a caso *education*, organizzazione e sviluppo delle competenze del personale sono le chiavi di

successo per il miglioramento della performance e della competitività. È evidente che se la formazione riveste oggi un'importanza strategica, è compito di enti, come quello che presiedo, operare affinché azienda e Sindacato possano trovare un terreno comune d'incontro, impostando un *asset* relazionale nuovo.
Ed è qui che entra in gioco ENBIFA, progettando eventi e attività. L'iniziativa di Roncade è un esempio concreto. Pensato in un luogo dove l'innovazione è di casa e in un ambito di frontiera di un'azienda di eccellenza come H-Farm, che voglio ringraziare per il contributo che ha dato. Il workshop è servito a porre il primo tassello per l'edificazione di una *community* paritaria di confronto tra molteplici attori economici impegnati a vario titolo nella governance del cambiamento.

La "stella polare" della vostra attività risiede nella capacità di innovare. Un fil rouge divenuto un ingrediente essenziale della contemporaneità. Come si declina in questo caso?
Stiamo parlando di un fattore imprescindibile per qualunque realtà organizzativa, ma mi preme, in questa sede, sottolineare la trama di connessioni che lega i processi che consideriamo innovativi alla formazione, che ne è l'alimento essenziale. Nel prossimo autunno abbiamo già fissato un secondo incontro in cui metteremo al centro i lavoratori senior, perché l'esperienza e il dialogo intergenerazionale sono componenti che non possono essere sottovalutati se vogliamo affrontare il futuro con fiducia. Il nostro ente esprime una visione della bilateralità fondata sul dialogo, l'ascolto, la tolleranza, il confronto di sensibilità e di culture diverse. Senza questa valorizzazione delle differenze sarebbe impossibile fare il nostro mestiere che è quello di interpretare i fabbisogni in continua evoluzione che caratterizzano il profilo di una società aperta e globalizzata, come quella in cui siamo immersi.

L'orizzonte nascente di un neoumanesimo digitale

Il sapere dovrebbe essere al centro di quella che definiamo società dell'informazione, perché lo dimentichiamo così spesso?
Il professor Tom Nichols (N.d.R. docente all'U.S. Naval War College e presso la prestigiosa Harvard Extention School, autore di numerosi studi sulla sicurezza internazionale e di politica estera) ha recentemente affermato: «Viviamo in una società in cui l'acquisizione di un sapere anche minimo è il punto di arrivo dell'istruzione anziché l'inizio. E questo è molto pericoloso», sollevando un dibattito destinato a segnare quest'epoca densa di mutazioni. Siamo alla fine della competenza? Chiaramente è una provocazione perché dovremmo avere già acquisito la convinzione che una collettività per funzionare e svilupparsi dovrà sempre più affidarsi a sistemi di competenza sempre più elevati e, soprattutto, investire senza esitazioni sull'aumento del livello di educazione e cultura di tutti i suoi segmenti sociali. La conoscenza non è certo un pericolo, lo è piuttosto la cattiva informazione e l'ignoranza.

Momento importante del meeting è stata la presentazione della ricerca sui cambiamenti culturali in atto nell'universo del consumo che riguardano l'ambito assicurativo. Da questa indagine che cosa è emerso?
Abbiamo sondato un target composto dai *Millennials* (22 — 35 anni) e dalla generazione che definiamo X (36 — 55 anni). Al di là di quanto il racconto mediatico vuole farci credere, analizzando le risposte dei *Millennials* ci siamo resi conto di trovarci di fronte a un microcosmo interessante che esprime, senza ambiguità, aspettative e bisogni per nulla superficiali: dobbiamo imparare a coglierli e a interpretarli in fretta se vogliamo ridare smalto alla funzione del Sindacato e dei corpi intermedi. Inclusione, dialogo, attrattività, maggiore vicinanza tra azienda e Sindacato sono le richieste molto nette che sono arrivate dalla popolazione più giovane.

Il ruolo delle imprese e del Sindacato

Imprese e Sindacati sapranno rispondere a queste sollecitazioni?
Non ci sono alternative. La vecchia logica del conflitto basata sulla rivendicazione deve cedere il posto al confronto dialettico fondato su competenza, professionalità, trasparenza. I *Millennials* guardano con molta attenzione alle condizioni esistenziali entro cui s'inserisce la dimensione del lavoro. Il miglioramento della produttività per loro deve, insomma, essere accompagnato dal rispetto per la dignità della persona nell'ottica di un neoumanesimo digitale, che viene vagheggiato come l'orizzonte ideale da perseguire.

Il rapporto tra azienda e dipendente è destinato a subire dei contraccolpi?
È inevitabile. Questa "terza ondata", uso la celebre definizione di Alvin Toffler, tende a privilegiare la crescita professionale, la coerenza e la competenza tra mansioni svolte e percorso di studio sulla stabilità.
La propensione alla mobilità, che può portare anche a cambiare lavoro, non inficia il senso dell'identità, che rimane molto importante anche per chi è alle prime esperienze in azienda. Si tratta di un aspetto molto importante: la credibilità del brand e la reputazione dell'impresa presso cui prestano servizio interessano molto ai *Millennials*, che tuttavia

Segue a pag. 13➜

Mondo snfia e dintorni

VERSO UN MONDO DI SERVIZI

IN QUESTO INSERTO:

- Antonio Zampiello: Introduzione ai Servizi SNFIA
- Andrea Grimaldi: La Carta dei Servizi
- Mauro Corradino: Convenzioni sanitarie per gli iscritti
- Luigi Gerini: Fondi Pensione, questi sconosciuti
- Roberto Di Marco: "Progetto Roma" Avanzamento Lavori
- Andrea Bevilacqua: Dal Coordinamento UnipolSai
- Sergio Corradino: Dal Coordinamento Generali
- Cristiano Longo: Una sentenza importante, corte costituzionale sent. n. 77 del 2018

Antonio Zampiello
Segretario Nazionale

INTRODUZIONE AI SERVIZI SNFIA

Vicinanza e prossimità agli iscritti: questi sono i termini che il nostro Sindacato si pone come modelli operativi e di sviluppo nei confronti di tutti gli associati.
La *mission* del nostro Sindacato è collocare l'iscritto al centro di tutta una serie di attività non solo legate all'aspetto "lavorativo", quindi esclusivamente indirizzate alla seppur indispensabile e necessaria attività sindacale, ma aperte anche alla sfera privata.
Tra queste, sicuramente l'erogazione di servizi è uno degli asset fondamentali su cui SNFIA sta puntando con investimenti importanti di uomini e mezzi perché si passi da una prima fase gestita a livello locale, che ha comunque già dato dei risultati positivi, a una gestione "strutturata" a livello nazionale che abbia la finalità di proporre un'offerta di erogazione di servizi omogenea.

Realizzazione di Giovanni Zanetti

Oltre agli importanti servizi di natura fiscale e previdenziale, fondamentali e indispensabili, ci poniamo un ulteriore traguardo riferito alla ricerca e alla stipula, a livello nazionale con case di cura e centri di analisi, di "pacchetti" convenzionati riferiti alla medicina preventiva, quindi ai check-up, con una formula di costruzione personalizzata di visite ed esami diagnostici che possano sopperire o integrare politiche di medicina preventiva già eventualmente presenti nei Contratti Integrativi Aziendali.
Questo tema è di estrema rilevanza perché sappiamo quanto sia importante la prevenzione sanitaria e quanto politiche nazionali di *spending review* sul Servizio Sanitario Nazionale abbiano inciso al ribasso su questo argomento.
Inoltre, proprio perché sulla centralità del nostro associato basiamo tutta la nostra attività, ai servizi si affiancheranno stipule di convenzioni con diversi esercizi commerciali, grazie alle iniziative che verranno intraprese dalle diverse realtà territoriali: questo ci consentirà di ampliare ulteriormente le nostre proposte.
Concludo affermando che l'obiettivo a cui ambiamo è quello di erogare i migliori servizi possibili: questo è un atto di responsabilità nei confronti dei nostri associati, ma si pone anche come valore aggiunto di potenziale richiamo di nuove adesioni al nostro Sindacato.

•

Andrea Grimaldi
Consigliere Nazionale

LA CARTA DEI SERVIZI

Come già illustrato nel corso dell'ultimo Consiglio Direttivo Nazionale a Torino e nei numeri precedenti di questa rivista, il progetto dell'Assistenza Fiscale e Amministrativa per gli iscritti SNFIA si sta sviluppando come da programma; in particolare, proprio in questi giorni, è in via di realizzazione un'unica Convenzione Nazionale con ACLI, uno dei player di mercato più affidabili e organizzati, che ci consentirà di estendere tale possibilità anche ad altre realtà rispetto a quelle già operative sul territorio nazionale.
Questa prima fase del progetto è stata preceduta da oltre un biennio di sperimentazione a Roma, supportata da un'adeguata campagna informativa realizzata attraverso numerosi incontri presso le aziende e con la distribuzione capillare della Carta dei Servizi SNFIA; in un pratico depliant sono det-

tagliati i servizi a disposizione dei colleghi (alcuni totalmente gratuiti), le modalità da seguire e i riferimenti sul territorio. A questa offerta iniziale, già corposa, potrà seguire un'ulteriore implementazione dell'assistenza laddove verificheremo, anche attraverso le vostre preziose segnalazioni, la necessità di rispondere alle esigenze degli iscritti in ambiti non ancora coperti dal servizio, sviluppando concretamente un concetto di Welfare che non può essere solo di prerogativa aziendale.
Si pensi, solo a titolo di esempio, alla facilità con cui si potrà ottenere un estratto previdenziale INPS, l'evidenza dei periodi contributivi mancanti e la proiezione pensionistica futura, tutto attraverso una semplice delega presso un centro ACLI della propria città. Inoltre lo sviluppo costante della tecnologia digitale già consente, attraverso portali dedicati, di accedere alla propria "Area Riservata" dove ottenere ulteriori servizi, superando gli attuali vincoli burocratici.
È quindi nostra intenzione sviluppare nel corso del 2018 tale modello organizzativo, che dovrà consentire, una volta a regime, l'erogazione di un'assistenza fiscale e amministrativa a livello nazionale a un costo concorrenziale e con il medesimo standard qualitativo. •

Mauro Corradino
Segretario Regionale
Trentino-Alto Adige

CONVENZIONI SANITARIE PER GLI ISCRITTI

Al Congresso di Rimini e poi in quello di Palermo, ci siamo più volte posti la domanda: "Come essere attrattivi noi SNFIA, Sindacato delle Alte Professionalità, verso i colleghi potenziali aderenti, ma anche come gestire e fidelizzare i colleghi già iscritti?".
Una risposta sta nell'erogare servizi e che questa attività sia uno degli *asset* strategici del Sindacato: erogare un buon servizio genera infatti, come risultato indotto, una maggior vicinanza dei nostri iscritti e crea i presupposti perché siano loro stessi a "pubblicizzare" questa attività, attraendo — appunto — nuovi associati.

RISPONDENZA
Tra le diverse iniziative attivate dalla Segreteria Nazionale, una in particolare ha colto nel segno in Regione Trentino-Alto Adige. La Segreteria Regionale, da me coordinata, ha deciso di proporsi ai colleghi iscritti e ai potenziali aderenti con una specifica attività legata ai "Servizi Offerti".
Il tutto seguendo il motto: ...quello che diciamo è quello che facciamo... Piena coerenza quindi tra intenti dichiarati e fatti concreti. Dovevamo dare qualche cosa di tangibile agli iscritti, far capire loro che siamo vicini, concreti e diamo piena rispondenza ai loro bisogni. Farci perciò percepire come il "Sindacato" che è al servizio oltre che al fianco dei lavoratori in caso di bisogno.

CONCRETEZZA
La Segreteria Regionale si è pertanto riunita per approfondire l'argomento e mettere sul tavolo varie proposte. Si è quindi deciso di attivarsi sul tema dei "Servizi Offerti" secondo due aspetti-temi: assistenza fiscale e convenzioni sanitarie. Il piano d'azione si è concretizzato individuando per ogni attività COSA, CHI e COME fare.
In particolare in ambito sanitario, si sono identificati gli istituti sanitari (Case di Cura) presenti sul territorio e in grado di erogare i servizi di check-up preventivo/diagnostico per importi di valore di circa 500 Euro come previsti dal CCNL.
Sono stati contattati i referenti di tali Case di Cura e, dopo averne fissato l'incontro, si è discusso delle possibili diverse soluzioni proposte. Si sono identificate 3 distinte tipologie di check-up preventivo (femminile, maschile, cardiovascolare). All'interno di un elenco di esami specifici e prestazioni disponibili, i singoli richiedenti possono selezionare quelli di loro interesse al fine di creare la soluzione personalizzata, creando così il check-up su misura desiderato.
Si sono quindi sottoscritte le convenzioni con gli istituti selezionati per gli iscritti SNFIA e loro familiari, con tariffe particolari e scontate anche per singoli esami fuori dagli elenchi previsti.

REPUTAZIONE
Come Segreteria Regionale abbiamo deciso inoltre di testare direttamente noi i "Servizi Offerti" al fine di poterne garantire il buon funzionamento. Abbiamo infine organizzato un incontro informativo con i colleghi iscritti per spiegare le modalità di utilizzo. Al termine della presentazione si è deciso di inviare il power-point con le convenzioni e gli esempi di check-up ai colleghi intervenuti, invitandoli a inoltrare la presentazione ai colleghi NON iscritti al fine di fare una azione di marketing diretto.
Con soddisfazione possiamo affermare che i risultati non si sono fatti attendere.
Partendo quindi da questa best practice, stiamo lavorando con l'intento di replicare ed estendere tale modalità gradualmente a tutto il territorio nazionale, partendo dalle realtà più significative. •

Luigi Gerini
Consigliere Nazionale SNFIA

FONDI PENSIONE, QUESTI SCONOSCIUTI

Sono passati ormai 25 anni da quando è stato emanato il primo Decreto Legislativo che regolamentava in maniera organica il tema della previdenza complementare, istituendo i Fondi Pensione, organismi destinati a costituire quella che avrebbe voluto essere una soddisfacente integrazione alla pensione pubblica all'epoca dell'invio in quiescenza dei lavoratori.
Anche le preesistenti Casse di Previdenza avevano quindi recepito le nuove regole e si erano adeguate, assumendo analoga struttura dei Fondi Pensione e recependone la nuova specifica regolamentazione.
Da allora importanti modifiche normative e fiscali sono state introdotte riguardo al loro funzionamento, in particolare quelle con effetto decorrente dal 2001 e dal 2007, rendendo la tematica particolarmente complessa e non sempre di facile comprensione e applicazione.
Si è infatti creata una "stratificazione" di norme, ciascuna delle quali — non abrogando quelle precedenti — andava a istituire dei disposti legislativi che si applicavano solo sui montanti, tempo per tempo maturati sulle posizioni individuali degli iscritti a partire dalle rispettive date di entrata in vigore.
Recentemente il legislatore è nuovamente intervenuto sull'argomento, introducendo nuove interessanti possibilità di contribuzione, defiscalizzazione e diversificazione inerenti all'accesso alle prestazioni previdenziali, alcune delle quali sono subordinate alla stipula di appositi accordi tra le parti.
Coniugando quanto sopra alla realtà lavorativa del nostro settore, che ha visto il moltiplicarsi di accordi che hanno istituito i cosiddetti Fondi di Solidarietà in un quadro in continua innovazione anche in tema di previdenza pubblica, il nostro Sindacato non poteva restare indifferente ai tanti quesiti provenienti dai colleghi, consci della delicatezza della materia e dell'importanza di poter fornire risposte precise e utili a effettuare scelte consapevoli.
La Segreteria Nazionale, verificata la presenza di Quadri sindacali SNFIA in organi di amministrazione o controllo dei Fondi Pensione aziendali, ha reputato opportuna la costituzione di uno specifico gruppo di lavoro che riunisca tutti i colleghi "esperti" della materia.
Il gruppo si è riunito per la prima volta il 15 giugno u.s. presso gli uffici SNFIA di Milano, con la partecipazione di Andrea Grimaldi, Emilio Intonazzo e Angelo Raviele.
L'incontro è stato aperto dall'intervento del nostro Segretario Generale, Roberto Casalino, che ha delineato il quadro della situazione e gli obiettivi da affidare al gruppo.
Nella riunione, improntata sulla praticità e concretezza, si sono poste le basi per costituire in seno a SNFIA un punto di riferimento sulle tematiche della Previdenza Complementare, per poter fornire supporto sull'argomento a tutti i colleghi che dovessero averne bisogno.
Il primo obiettivo è stato individuato nella costituzione di una mappatura delle forme previdenzialie di una raccolta organica di tutta la documentazione statutaria e informativa dei vari Fondi Pensione nei quali i colleghi operano, in modo da poter condividere una linea comune sulla quale sviluppare il lavoro futuro.
Seguiranno ulteriori riunioni per perfezionare e concretizzare quanto finora delineato, per le quali si auspica l'ampliamento del gruppo ad altri colleghi che recentemente sono stati eletti quali rappresentanti nei C.d.A. di Fondi Pensione di importanti imprese del nostro settore. •

Roberto
Di Marco
Generali – Segretario Provinciale SNFIA Roma

"PROGETTO ROMA" AVANZAMENTO LAVORI

Del "PROGETTO ROMA" abbiamo parlato nei numeri precedenti. Talvolta le progettualità rimangono annunci. Succede spesso in politica, succede di sovente nel mondo del lavoro.
Il nostro senso pratico e la nostra serietà ci portano a effettuare gli annunci nel momento in cui si sta già passando dal progetto all'esecuzione.
Ci ritorniamo sopra in questo numero, per condividere lo stato di avanzamento dei lavori con le "cose" già fatte e con quelle ancora in cantiere.

La "Carta Servizi", asset qualificato di servizi

La "Carta Servizi SNFIA", ora realtà grazie alla dedizione di Andrea Grimaldi, è un importante asset che abbiamo intenzione di sfruttare appieno. Si tratta di un articolato ventaglio

di attività di assistenza e consulenza, che abbraccia il versante fiscale, previdenziale e amministrativo, molto apprezzato dai nostri iscritti, che verrà esteso all'intero territorio nazionale.
Va sottolineata inoltre la costituzione di un Comitato Pensionati, al momento allo studio, con tante idee in gestazione, come l'organizzazione di incontri periodici e tematici, iniziative culturali, momenti di *divertissement* eno-gastronomici, che i nostri colleghi "diversamente giovani" siamo certi potranno apprezzare e arricchire, utilizzando il loro importante giacimento di esperienze e conoscenze.
Spostando l'analisi sul piano territoriale, va evidenziata la prosecuzione, senza soluzione di continuità, dell'attività sindacale più strettamente intesa, assicurata dalla presenza costante e proattiva di SNFIA in tutti i tavoli di trattativa con le aziende.
Anche nei momenti più contrastati e complessi abbiamo fatto valere il nostro peso specifico, che ci ha permesso di bilanciare lo smottamento di un sistema normativo particolarmente sfavorevole, che colloca il Sindacato su un piano inclinato, rendendone sempre più asimmetrica la relazione con le aziende. L'*hybris*, quel peccato di tracotanza e di superbia che la mitologia della classicità greca conosceva e condannava senza appello, è tornata di attualità, esercitata dalle imprese, spesso pronte a sfruttare i margini concessi dal Jobs Act (il demansionamento è il caso forse più emblematico) e, ancor peggio, dalle clausole della legge Fornero (come il ricorso sistematico al "giustificato motivo oggettivo"). Insomma, la fenomenologia che dobbiamo arginare e contrastare mette in pratica un capovolgimento dell'assunto machiavellico: sono i mezzi che giustificano il fine, spingendo molti datori a fare tutto quello che la legge consente, senza preoccuparsi se, di fatto, si stanno commettendo azioni che ledono i diritti e la dignità dell'uomo e del lavoratore.

Il vincolo e la possibilità

Sono ormai saltati molti equilibri, si è spezzata la sintassi del rispetto e la massima universale kantiana del dovere morale, laddove ancora presente sul finire del secolo scorso, è stata decisamente soffocata.
Di fronte alla "combustione" fragorosa degli ideali e dei valori, spetta soprattutto a noi sindacalisti reagire, cercando di interpretare un universo di segni ancora poco esplorato.
Dobbiamo estrarre il veleno dall'aculeo dell'incertezza e ridare fiato al progetto che deve portarci verso un neoumanesimo digitale, che rimetta finalmente al centro l'uomo e il lavoratore.
In conclusione, credo che possiamo ritenerci soddisfatti per il trend evolutivo che sta caratterizzando la parabola di sviluppo della sede romana di SNFIA. Siamo solo all'inizio di un percorso complicato e impegnativo, che dovrà necessariamente passare per la revisione delle "regole d'ingaggio" che riguardano le nostre RSA. Non dobbiamo perdere la consapevolezza di trovarci *in the line of fire*.
Essere nella Capitale, a contatto di gomito con le Direzioni Generali di tutte le altre sigle sindacali è «un vincolo, ma soprattutto (per dirla con il filosofo della complessità Mauro Ceruti) credo sia una grande possibilità» che dobbiamo sfruttare con intelligenza. Credo che ci siano le condizioni per poter finalmente affermare che «ora abbiamo una rotta: vediamo tra quanti scogli dovremo navigare!». Il dado insomma è tratto, tocca a noi dare forma e sostanza a un impegno che deve portarci verso i più alti traguardi di progresso. •

Andrea Bevilacqua
Segretario
del Coordinamento UnipolSai

DAL COORDINAMENTO UNIPOLSAI

Lo scorso 19 giugno presso la Sede Unipol di via Stalingrado a Bologna si è tenuta la riunione di Coordinamento di Gruppo alla presenza del nostro Segretario Generale Roberto Casalino.
Ai componenti del Coordinamento presenti — Bevilacqua, Bianchini, Battaglini, Gatti e Pecora — si sono aggiunti anche i colleghi De Leo, Giardini, Grimaldi, Latini, Salerno, Saracini e Vecchioni per un incontro allargato ai delegati che — per ruoli e funzioni operative praticate — hanno contribuito più da vicino alla gestione del nostro Sindacato nel Gruppo, così come è interesse procedere anche nel prossimo futuro.
La riunione del Coordinamento "allargato" ha consentito di ripercorrere le tappe di questo primo anno: dal passaggio di consegne di Roberto Casalino, nominato nel 2017 Segretario

Generale, a oggi in un nuovo quadro — impensabile all'inizio del 2018 — di relazioni industriali nel Gruppo a cui si è pervenuti anche grazie a una complessa attività di gestione unitaria con le altre sigle, in un elaborato coinvolgimento di tutte le lavoratrici e di tutti ilavoratori.
L'intervento del Segretario Generale ha, di fatto, evidenziato il buon risultato politico e strategico condotto finora dalla nostra rappresentanza, esortando tutti i delegati — a partire dall'equipe più operativa — a non trascurare gli effetti positivi del lavoro svolto fin qua, lavoro che deve tradurre, nella pratica, il meritato tributo e consenso maturato a un effettivo mandato di rappresentanza da parte dei colleghi che ci seguono e ci osservano nel nostro fare Sindacato. SNFIA negli altri gruppi assicurativi sta registrando risultati molto confortanti per le sfide raccolte un anno e più fa. È auspicabile che anche in casa UNIPOL medesimi risultati giungano a premiare gli sforzi profusi.
Sono seguiti gli interventi che singolarmente i partecipanti hanno reso e condiviso in quella che è stata un'intensa giornata di lavori.
Si sono analizzati i passi finora compiuti come azioni di piano progettate per l'anno 2018 e quanto ancora resta da fare; si sono affrontati i temi delicati nella gestione dei rapporti con l'azienda, nonché i non sempre facili equilibri nell'intensa attività con le altre sigle nell'azione unitaria (#chilavoraconta). Sono state approfondite situazioni specifiche sulle principali sedi del Gruppo, su alcune delle quali si sono ottenuti dei risultati davvero ragguardevoli, mentre in altre è necessario compiere quegli sforzi in più per recuperare l'attenzione e l'interesse dei colleghi di piazza. Temi importanti analizzati sono stati poi la comunicazione (nei suoi diversi tempi e strumenti), la previdenza (i due Fondi Pensione ancora distinti sebbene accomunati da problematiche in seno alle scelte di gruppo), l'assistenza e i servizi per gli iscritti. Analisi della situazione corrente e dello scenario prossimo futuro (nuovo piano industriale 2019-2021 alle porte e prossima scadenza CIA di Gruppo). Giornata dunque intensa e nel complesso più che positiva.
Dobbiamo uscire forti e consapevoli del valore del nostro essere Sindacato autonomo. In questo l'impegno a ricercare nuovi consensi tra i lavoratori, sfiduciati dagli stereotipi della casta e dell'*establishment*. •

Momenti dei lavori del Coordinamento UnipolSai

Sergio Corradino
Coordinamento Generali

DAL COORDINAMENTO GENERALI

Il 12 Luglio scorso si è riunita a Milano la Segreteria di Coordinamento del Gruppo Generali a un anno dall'elezione di Roberto Casalino quale Segretario Generale, che ha partecipato in videoconferenza.

Erano presenti oltre il sottoscritto, i colleghi: Laura Bertolini, Giulio Putti, Pietro Lombardo, Lorenzo Castellani, Giuseppe Lerro, Gianluca Giacometti, Roberto Kovacic, Roberto Di Marco.
In tale occasione il nostro Segretario Generale ha ribadito ancora una volta lo spirito della nuova azione di SNFIA, come Sindacato del fare. Occorre quindi ragio-

nare, valutare, decidere e poi "fare", nell'ottica dell'equilibrio e della gradualità.
Ha sottolineato come sia importante non perdere mai il contatto con la realtà in modo di poterla cambiare senza mai dimenticare da dove siamo partiti e dove vogliamo arrivare, attuando una strategia caratterizzata da tappe intermedie.
Da ultimo, ha constatato come il nostro Coordinamento oggi rappresenti un gruppo forte e coeso, evidenziando come la comunicazione costituisca uno degli *asset* strategici del nuovo corso del Sindacato.
A tale intervento è seguita l'introduzione del Segretario di Coordinamento Giulio Putti, che ha esposto sinteticamente le attività svolte dal Gruppo in quest'ultimo anno. In particolare l'elezione di dieci nuove RSA, la realizzazione dell'ipotesi di piattaforma del CIA presentata all'Azienda l'11/07/2018, nella quale sono state recepite le principali istanze della nostra sigla, ispirate alla solidarietà intergenerazionale.
Successivamente, Pietro Lombardo ha illustrato l'andamento della difficile trattativa per il rinnovo del CCNL Alleanza che ha visto, di recente, la reiezione da parte datoriale di gran parte delle istanze prospettate dalle sigle, seguita dal rilancio di proposte irricevibili.
Roberto Di Marco, poi, ha evidenziato il trend di crescita degli iscritti del Gruppo sulla piazza di Roma, così come nel resto d'Italia; ha aggiunto che SNFIA dovrà essere maggiormente attrattivo per ulteriori nuove Alte Professionalità, quali ad esempio i 6° livello Quadro e gli O.P., per poter garantire adeguatamente il proprio futuro.
I successivi interventi di Laura Bertolini e di Lorenzo Castellani hanno poi riguardato il prossimo incontro sullo Smart Working, programmato per il 20 settembre a Trieste, e la recente riunione del CAE.
Poi si è passati alla comunicazione. Giuseppe Lerro ha illustrato il layout e il contenuto del primo numero di SNFIA INFO, il foglio notizie sintetico del nostro Sindacato, ultima novità del nostro Gruppo della Comunicazione, il cui scopo è quello di fornire utili informazioni circa le ultime notizie maggiormente rilevanti in pillole e che contiene link di collegamento ad approfondimenti, nonché l'indicazione chiara e diretta dei canali comunicativi utili agli iscritti.
Infine, il mio intervento conclusivo ha fatto il punto sulla comunicazione all'interno del Coordinamento, facendo presente come sono sempre più frequenti le risposte degli iscritti alle nostre comunicazioni, circostanza che denota un sempre maggiore coinvolgimento e interesse degli stessi nei confronti del nostro Sindacato.
È stato socializzato l'andamento delle assemblee per l'approvazione dell'ipotesi di piattaforma del CIA, recentemente concluse.
Particolare enfasi è stata posta, durante tali assise, alle richieste dei lavoratori di ex parte III riguardanti la parificazione di trattamento con le altre categorie, alle istanze dei 6° Quadro afferenti il miglioramento contrattuale sempre più simile a quello dei Funzionari, alla necessità di informazioni pratiche e dettagliate sullo Smart Working e, infine, alla necessità di adeguare, soprattutto su certe piazze direzionali, il *Work Life Balance*. •

Coordinamento Generali — un momento dei lavori

Cristiano Longo
Consigliere Nazionale

UNA SENTENZA IMPORTANTE CORTE COSTITUZIONALE SENT. N. 77 DEL 2018

Senza entrare nel merito delle controversie innanzi ai Tribunali di Torino e Reggio Emilia — entrambi in funzione di Giudice del Lavoro — dai quali ha tratto origine il ricorso alla Corte Costituzionale (per gli interessati: Torino http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2016/07/13/16C00185/s1) è nostra intenzione illustrare la decisione della Corte medesima che ha considerato non conforme al dettato costituzionale dell'articolo 92 C.P.C. nella parte in cui limita per il giudicante la possibilità di compensare le spese di lite solo a due a casi:

- Soccombenza reciproca
- Assoluta novità della materia trattata o mutamento giurisprudenziale rispetto a questioni dirimenti.

La ragione di detta limitazione dei casi di compensabilità delle spese trova origine in un provvedimento (Legge 10 novembre 2014, n. 162) tendente a disincentivare il ricorso al processo al fine ultimo di decongestionare i ruoli.
La sostanza della questione rimessa alla valutazione della Corte Costituzionale è stata dunque la conformità della riduzione drastica della discrezionalità del giudice nella valutazione degli elementi idonei a giustificare la compensazione delle spese di lite in questo modo ridotta e limitata rispetto a una casistica reale ben più ampia, omologa e meritevole di apprezzamento.
Svolte le proprie lineari, ma approfondite, argomentazioni, la Corte Costituzionale è giunta a considerare illegittima la norma in questione (art. 92 C.P.C., 2° comma) proprio in detta parte.
L'avere escluso — adottando un'irragionevole tassativa casistica — le molteplici circostanze analoghe ma aventi la medesima ratio giustificativa quali, ad esempio, eventuali sopravvenienze normative europee o l'emanazione di decisioni della medesima Corte Costituzionale, non è stato considerato aderente al dettato costituzionale in quanto non consente al giudice di tenere conto, ai fini della decisione relativa alle spese di giudizio, di ogni circostanza rilevante in proposito. Assimilabili a dette circostanze, e tutt'altro che rare nella pratica, sono anche l'oggettiva incertezza circa le questioni dedotte in giudizio o circa l'esito dello stesso.
Questa mancanza di elasticità della norma, che non è quindi in grado di adeguarsi alla realtà del processo, la rende non conforme al dettato costituzionale violando tra gli altri i principi di ragionevolezza e di uguaglianza (articolo 3 Cost.).
Fatte queste premesse, la Corte ha modificato la norma con l'aggiunta all'elenco originario anche dei "gravi ed eccezionali motivi" che, di fatto, nel corso del processo possano emergere e dei quali il giudicante potrà tenere conto ai fini che ci occupano.
È stata invece considerata infondata la questione di illegittimità della norma che non garantirebbe una adeguata tutela per la parte processuale più debole e cioè del "lavoratore dipendente" quando sia costretto a prendere parte a un processo contro il "datore di lavoro", in qualità di attore o convenuto. Ciò in quanto la maggior tutela in tal senso viene prestata attraverso altri istituti, quali il gratuito patrocinio per gli indigenti o il dimezzamento del contributo unificato.
Occorre però tenere conto di una circostanza che, a detta della Corte Costituzionale, può integrare gli estremi del grave ed eccezionale motivo e portare quindi alla compensazione parziale o totale delle spese di giudizio in caso di soccombenza. Detta circostanza si ha quando il lavoratore — attore in giudizio — si trovi ad affrontare un processo senza conoscere eventuali elementi di fatto, rilevanti e decisivi, in possesso del solo datore di lavoro (cosiddetto contenzioso a controprova).
Orbene, secondo la Corte Costituzionale, questa fattispecie costituisce elemento valutabile dal giudice della controversia al fine di riscontrare o meno una «situazione di assoluta incertezza in ordine a questioni di fatto in ipotesi riconducibili alle "gravi ed eccezionali ragioni" che consentono al giudice la compensazione delle spese di lite».
Allo scopo di rendere più comprensibile questa ultima parte, riteniamo opportuno citare un esempio tra i tanti possibili: il lavoratore licenziato per giustificato motivo oggettivo, il quale intenda agire in giudizio per ottenere quanto meno una declaratoria di illegittimità del provvedimento. Orbene costui non è in grado di conoscere a priori con quali modalità e argomentazioni il datore di lavoro si difenderà né, tanto meno, se le proprie ragioni risulteranno prevalenti su quelle altrui.
Con la nuova formulazione ora imposta all'articolo 92 C.P.C. questa alea potrà essere valutata dal giudice al fine — in caso di soccombenza totale o parziale in giudizio — di concedere almeno la compensazione, totale o parziale delle spese di causa, in funzione delle difficoltà di valutazione di cui sopra e non in base all'esito del giudizio.

(Per chi fosse interessato il testo integrale della sentenza: https://www.cortecostituzionale.it/actionSchedaPronuncia.do?anno=2018&numero=77). •

non disdegnano di guardare con attenzione alle opportunità che vengono dall'esterno.

In questo quadro in movimento per il Sindacato fare il proprio mestiere diventa sempre più difficile, non crede?
C'è bisogno del Sindacato oggi come ieri, lo dimostra l'attualità. Non si può abbassare la guardia. Andiamo verso una "impresa integrale", come viene definita da molti studiosi, che deve essere capace di perseguire criteri di economicità, sostenibilità e socialità. I sistemi organizzativi tendono a rafforzare la partecipazione progettuale dei corpi intermedi, perché si stanno rendendo conto che nella triangolazione classica azienda-Sindacato-dipendente tutte le componenti devono avere lo stesso peso, la stessa importanza. L'indagine da noi condotta, che non a caso si definisce "a specchio", per cui voglio ringraziare anche ANIA, che ci ha sostenuto fin dal principio, è il frutto di un'intelligenza collettiva che per la prima volta ha lavorato con unità d'intenti e spirito di servizio per cercare di offrire un'analisi razionale dell'esistente e, nel contempo, provare a tracciare la strada che porta al domani.

MC

5th UNI GLOBAL UNION WORLD CONGRESS "MAKING IT HAPPEN"

di Riccardo Baldassi

Nei giorni dal 17 al 20 giugno 2018 si è tenuto a Liverpool il quinto Congresso Mondiale di UNI Global Union, federazione internazionale che unisce i sindacati del settore dei servizi. A UNI aderiscono più di 900 sindacati in 140 paesi del mondo, che rappresentano circa 20 milioni di iscritti. I precedenti Congressi mondiali si sono tenuti a Berlino, Chicago, Nagasaki e Capetown.

Nel corso delle giornate di lavoro, si è tenuta anche la *World Women's Conference*, che ha approfondito le tematiche afferenti al ruolo della donna, con particolare riferimento alle problematiche da esse incontrate in ambito di lavoro.

Uni Global ha deciso di tenere questo Congresso in Gran Bretagna anche al fine di celebrare la ricorrenza dei 100 anni dal riconoscimento del diritto al voto alle donne.

SNFIA ha partecipato ai lavori con il Vicesegretario Generale Stefano Ponzoni ed il Segretario Nazionale Riccardo Baldassi.

Riccardo Baldassi
Segretario Nazionale SNFIA

I lavori sono stati aperti da un ampio intervento introduttivo di Philip Jennings, Segretario Generale uscente di Uni Global Union, che, dopo aver effettuato diverse importanti considerazioni a carattere prevalentemente politico in merito all'attuale fase storica, ha tratteggiato la recente storia della Federazione, con le principali lotte civili e sindacali da essa sostenute negli ultimi anni.

Il meeting è proseguito con le testimonianze dei rappresentanti di associazioni sindacali nazionali aderenti a Uni, che hanno descritto le attività e le battaglie da essi condotte. In questi ultimi anni, numerosi sono stati i successi resisi possibili in tutto il mondo tramite la solidarietà internazionale e le sinergie intervenute tra le varie organizzazioni sindacali con la supervisione di UNI Global Union, anche avverso autentici colossi dell'imprenditoria multinazionale, su tutti Amazon, che vede tuttora molti fronti ancora aperti. A fronte della potenza economica di alcune di queste realtà imprenditoriali che troppo spesso sfruttano i limiti delle legislazioni che tutelano il lavoro in molti Paesi, UNI Global Union sviluppa preziose sinergie e azioni congiunte dei sindacati di diverse nazioni, al fine di condurre delle battaglie sindacali multinazionali.

Non sono mancati momenti toccanti, con le testimonianze dirette dei rappresentanti di organizzazioni impegnate nella lotta per la difesa dei più elementari e fondamentali diritti umani, in Paesi dove le condizioni di lavoro sono prive di tutela e i lavoratori risultano esposti a violente pressioni e rischi gravissimi per la propria salute e incolumità.

Si è, infine, proceduto all'elezione del nuovo Segretario Generale di UNI Global Union, nella persona di Christy Hoffman che, nella sua relazione, ha riaffermato il fondamentale ruolo che UNI intende svolgere nelle grandi battaglie sindacali che, a tutte le latitudini, si terranno nel prossimo futuro.

CHI È UNI GLOBAL UNION
(tratto dal sito ufficiale http://www.uniglobalunion.org).

UNI Global Union è il risultato della fusione, avvenuta il 1° gennaio 2000, di altre quattro organizzazioni sindacali internazionali. Con sede a Nyon, rappresenta più di 20 milioni di lavoratori iscritti a oltre 900 sindacati nel settore in più rapida crescita al mondo: i servizi.
Attraverso i sindacati ad essa affiliati, UNI opera nei seguenti settori merceologici: sicurezza, commercio, finanza, giochi, pulizia, grafica, bellezza, informazione, comunicazione, tecnologia, media, intrattenimento e arte, posta e logistica, assicurazione sociale e privata, sport e turismo.

UNI e i sindacati affiliati di tutti i Paesi hanno come obiettivo primario il garantire la dignità del lavoro e la protezione dei principali diritti dei lavoratori, incluso quello di aderire a un sindacato e quello alla contrattazione collettiva.
UNI, infatti, punta al cambiamento delle regole del gioco nel mercato del lavoro globale.
UNI, inoltre, sta operando con i suoi affiliati per combattere il lavoro precario e la disoccupazione giovanile.
Tra gli altri obiettivi primari, si annoverano la lotta per la crescita sindacale, la promozione di una nuova economia globale più equa e sostenibile; una nuova dimensione del mercato del lavoro globale in cui instabilità e precarietà trovino dei limiti nella contrattazione collettiva, nella protezione sociale e nella conquista di posti di lavoro di qualità.

Alcuni punti qualificanti:

- Nella sua storia UNI ha stipulato con imprese multinazionali più di 50 accordi globali, che hanno determinato standard e condizioni di lavoro equi per oltre 10 milioni di lavoratori in tutto il mondo.
- UNI è la voce dei lavoratori presso organizzazioni che operano per la sostenibilità, come il Global Compact delle Nazioni Unite e il World Economic Forum.
- Il fondo organizzativo di UNI Global Union supporta i sindacati affiliati nell'organizzazione delle loro attività di sostegno ai lavoratori di tutto il mondo.
- Lavorando con i sindacati colombiani affiliati, il governo, i datori di lavoro nazionali e multinazionali e attraverso la campagna Freedom from Fear, UNI sta rompendo il ciclo di violenza contro i sindacalisti, al fine di predisporre un contesto più sicuro per chi svolge attività sindacale.
- UNI Global Union è uno dei firmatari del Bangladesh Accord, un accordo vincolante ed esecutivo che protegge i lavoratori del settore tessile in Bangladesh dai pericoli inaccettabili per i lavoratori. •

Immagini del 5° UNI Global Union World Congress 2018

INFO E RIFLESSIONI

PENSIONI: IL TAGLIO DEI COEFFICIENTI DELLA LEGGE FORNERO

di Giulio Gaidolfi

Giulio Gaidolfi
Segretario Sezione
Pensionati SNFIA

In relazione a quanto letto sui quotidiani e sui giornali economici, ancora una volta le pensioni sono soggette a diminuzioni fino a 300 euro dal 2019, grazie all'effetto della Legge Fornero dovuto al taglio dei coefficienti degli assegni per chi si ritira dal lavoro l'anno prossimo.

Purtroppo il nuovo governo continua a sostenere la cancellazione della legge, difesa strenuamente dalla professoressa Fornero che, con la motivazione di salvare l'Italia, ha innescato una situazione a catena sulla gestione pensionistica a danno di tutti.

Se il governo non riuscirà a intervenire in tempo partirà un meccanismo che, sommato agli altri già esistenti, porterà a un taglio delle pensioni, denominato adeguamento automatico del coefficiente di trasformazione.

Praticamente, sempre con la motivazione di rendere sostenibile il sistema pensionistico, si devono variare a scadenze fisse, oltre l'età, anche tutti quei parametri che serviranno per calcolare la pensione sui contributi versati.

Il decreto legge approvato il 15 maggio, pertanto, prevede l'adeguamento automatico che porterà a un taglio medio dell'1,2 %.

Le precedenti applicazioni dell'adeguamento automatico dei coefficienti sono state attuate nel 2013 e nel 2016 e, secondo quanto stabilito della Legge Fornero, devono entrare in vigore ogni tre anni.

Bisognerà studiare un sistema più equo prima del 2021 per evitare che vi sia, tra l'altro, un esodo di lavoratori conseguente al nuovo ricalcolo che risulterà indubbiamente negativo per i futuri pensionati. •

IL RITORNELLO DELLE PENSIONI D'ORO

di Giorgio Rioli

Giorgio Rioli
Consigliere Nazionale
Sezione Pensionati

Il governo intende dunque tagliare le cosiddette "Pensioni d'oro" superiori ai 5.000,00 Euro netti mensili, nella parte non coperta dai contributi versati. La sforbiciata potrà essere del 5% e riguarderebbe oltre 30.000 pensionati. Il taglio però potrebbe essere compensato con l'introduzione della *Flat tax* che però, secondo il Ministro dell'Economia, Giovanni Tria, avrà una partenza molto rallentata e prudente.

A settembre il governo dovrà comunque consegnare a Bruxelles il DEF in versione aggiornata, con il quadro programmatico comprendente le riforme che l'esecutivo intende realizzare e il relativo costo.
Il taglio delle tasse si basa, secondo le ipotesi circolanti, solo su due aliquote:

- 15% per redditi familiari fino a € 80.000
- 20% per redditi familiari oltre gli € 80.000

contro l'aliquota media attuale obiettivamente insopportabile del 38%.

Seguiremo l'evoluzione con attenzione e con prudenza, consapevoli che, per ora, gli annunci del passato e del presente, si stanno trasformando nella politica dei tagli.

Peraltro, martellanti messaggi, talvolta rancorosi in modo generalizzato, pongono nello stesso calderone (negativo) sia coloro che, lavorando un'intera vita in posti di responsabilità, contribuendo in modo congruo, beneficiano ora, e a buon diritto, di rendite rapportate ai montanti contributivi, sia coloro che hanno innegabilmente beneficiato dei privilegi derivanti dalla politica. Privilegi, in ogni caso, consentiti dalla normativa di favore.
La stessa definizione di "pensioni d'oro" in un certo qual modo sollecita nell'uomo comune sentimenti non certo di amore verso i più fortunati che, non si dimentichi, hanno costuito la loro fortuna lavorando una vita intera

•

PARITÀ DI GENERE

di Silvia Giardini

Silvia Giardini
RSA SNFIA UnipolSai
Direzione di Bologna

Uguaglianza e parità sono due grandi temi che mai hanno camminato a braccetto. «La differenza di genere è stata storicamente omologata a quella di natura umana. La natura umana è una e, quindi, la differenza di genere ha risentito nel tempo dell'unicità della natura umana.»

La lunga storia dell'umanità occidentale ha sostanzialmente visto il genere femminile omologato a quello maschile, quindi privo di un'identità specifica. Quando l'identità ha preso forma si è manifestata come secondaria rispetto a quella dell'uomo; se non in termini di natura, certamente in termini di parità di diritto pubblico.

Nella cultura occidentale del tempo le donne, all'interno del contesto familiare, esercitavano certamente un grande ascendente, attraverso le varie forme del cosiddetto matriarcato; ma questo poderoso e invisibile potere non aveva sufficiente dimensione nella sfera pubblica.

Se, quando e dove, gli uomini (leggi maschi) hanno raggiunto gradi anche elevati di uguaglianza tra di loro (in ragione della comune umanità, quindi uguali di fronte alla legge, titolari degli stessi diritti e obbligati agli stessi doveri), non bisogna dimenticare che, per raggiungere tale uguaglianza, in realtà sono passati attraverso le differenze, tra caste, tra professioni, tra ceti. Nella sostanza la cultura delle differenze precede quella dell'eguaglianza.

Possiamo quindi affermare che la cultura delle differenze, oltre a precederla, è contro la cultura dell'uguaglianza poiché l'umanità ha conosciuto prima le differenze e molto più tardi l'uguaglianza.

Nei tempi moderni è importante sottolineare come la ricerca dell'uguaglianza sia passata attraverso due tipi di lotte: da un lato, le lotte dei corpi sociali (gli operai e gli impiegati, i contadini e i cittadini…), dall'altro quelle per la rivendicazione dei diritti soggettivi individuali. Lotte queste ultime che non potevano e non possono essere portate avanti dai singoli individui; ecco quindi prendere corpo l'idea che la lotta attraverso il corpo sociale consente la rivendicazione del diritto individuale.

Per anni abbiamo visto l'immagine della donna associata prevalentemente ai canoni della bellezza e a consolidati stereotipi che l'hanno vista associata ai ruoli di cura.

Dove collochiamo socialmente e storicamente la ricerca della "parità di genere"nel nostro Paese? Partiamo certamente dal principio di uguaglianza sostanziale sancito dall'art. 3 della Carta Costituzionale, per proseguire con la previsione di parità di diritti e condizioni, parità prevista dagli artt. 37 e 51.
Dal 1963 al 1976 si sono succedute leggi e direttive comunitarie che hanno sancito il concetto di parità di trattamento di retribuzione, di accesso al lavoro, di rappresentare l'impresa, per arrivare, all'inizio degli anni Ottanta, al concetto di genere come definizione di donne e uomini costruita dalla società. Grazie anche all'impulso internazionale, l'Italia avvia politiche istituzionali delle Pari Opportunità attraverso la costituzione di specifici organismi.
Ma il percorso verso una cultura attenta al genere è stato lungo; ha richiesto, e continua a richiedere, un cambiamento culturale profondo nel quale il linguaggio e i media diventano strumenti importantissimi.
Per anni abbiamo visto l'immagine della donna associata prevalentemente ai canoni della bellezza e a consolidati stereotipi che l'hanno vista associata ai ruoli di cura.
Stampa e televisione hanno per lungo tempo veicolato immagini convenzionali che hanno teso a ridurre la donna a oggetto del desiderio maschile, limitando gli spazi femminili e proponendo modelli poco rispondenti alla realtà.

Attribuire ruoli, piuttosto che mansioni o qualità direttamente riconducibili al genere, significa educare sin dalla nascita a una diseguaglianza sostanziale. Quando sono nati i miei figli (entrambi maschi) a nessun familiare o conoscente è venuto in mente di regalare loro bambole o vestitini rosa; non c'è stato neppure bisogno di porsi il problema, poiché predominava, e predomina ancora oggi, quel tipo di cultura comunemente condivisa per cui sono dati per scontati ruoli e modelli a seconda del sesso. Bambine e bambini apprendono fin dalla prima infanzia quali sono le norme di comportamento specifiche per il proprio sesso e apprendono cosa è "naturale" fare in quanto donna o uomo. Allo stesso modo genitori e parenti iniziano il processo di socializzazione di genere ancora prima della nascita, favorendo aspettative diverse e valutando in maniera differente gli stessi comportamenti a seconda che provengano da una bambina piuttosto che da un bambino. Il cambiamento culturale potrà concretizzarsi se già dall'infanzia non saranno predeterminati modelli di comportamento e ruoli per la cittadinanza di domani. Io voglio immaginare una scuola dell'infanzia dove ci siano cesti di automobiline insieme a bambole e che passino dalle mani di bambine e di bambini con assoluta naturalezza.

«Nessuno intende negare la profonda differenza tra maschi e femmine, né si vuol mettere in discussione la convinzione che tale differenza sia figlia di fenomeni "naturali" di comportamenti dettati dal diverso modo di essere biologico. Può darsi che la biologia c'entri, ma non potremo saperlo se non quando i condizionamenti secondo il sesso saranno scomparsi» (Elena Gianini Belotti)

La cultura della parità di genere si crea per lo più attraverso il linguaggio in tutte le sue forme e rappresenta il principale strumento di applicazione del cosiddetto *Gender Mainstraming* (concetto che coinvolge le tematiche di genere in relazione alla sfera del potere pubblico, internazionale, europeo e statale). Non esiste una "Bibbia" del linguaggio di genere, anche se le principali linee di indirizzo sono state messe a punto. È iniziata quindi la battaglia contro quel linguaggio sessista che vede il superamento dei termini definiti al "maschile generico" o "maschile neutro" (ad esempio "la storia dell'uomo") con termini sempre neutri ma non declinati al maschile ("la storia dell'umanità") e nel contempo la declinazione di ogni termine sia al maschile sia al femminile, diffondendo la pratica di un linguaggio sessuato, che faccia emergere l'importanza del genere femminile, nella convinzione che "ciò che non si nomina non esiste".
Adottare un linguaggio *Gender Oriented* significa fare una scelta di valore culturalmente e socialmente accettabile. Il linguaggio e le immagini che usiamo contribuiscono a costruire la nostra identità, delineano i nostri ruoli e i modelli che decidiamo di darci. Un mutamento linguistico, se accettato dalla comunità parlante, provoca di conseguenza un mutamento d'identità. Se si esclude il genere femminile dalla lingua parlata, favorendo il "maschile inclusivo", nascondiamo le donne dalla narrazione comune e permettiamo agli stereotipi di genere di relegare donne e uomini a ruoli bene determinati.
La pubblicità rappresenta un ulteriore ambito in cui è perfet-

tamente riflessa la rappresentazione sociale attuale. Proprio perché deputata a vendere, sfrutta al massimo i modelli di genere e ne crea essa stessa.

In seguito a un'immagine lanciata per la campagna pubblicitaria di una nota azienda di gioielli per il Natale 2017, esposta nelle stazioni metro di Milano, il cui slogan era: «UN FERRO DA STIRO, UN PIGIAMA, UN GREMBIULE, UN BRACCIALE… SECONDO TE COSA LA FAREBBE FELICE?», i giovani sui social hanno così commentato:

È evidente la visione maschilista della donna che deve fare la "casalinga". Togliete la campagna e licenziate il responsabile, altro non si può fare. E non siamo più negli anni 50;

Quante montagne di soldi avete speso per rendervi ridicoli in tutta Italia?;

e ancora

Farvi un attimo 5 minuti di vergogna nell'angolino no, eh?;

Se per voi le donne sono solo ferri da stiro e gioielli, sappiate che non è così. Aggiornatevi. Siete insultanti e mediocri;

Vergogna!

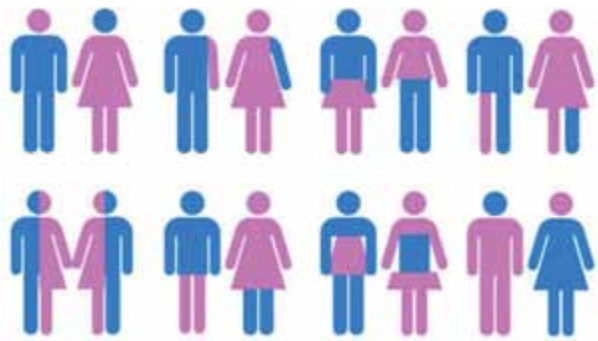
Non credo si debba commentare oltre la scelta di quel marketing. Personalmente, se dovessi pensare a un regalo, l'ultima cosa che mi verrebbe in mente è un ferro da stiro, un pigiama o un grembiule. Certamente non opterei per un oggetto griffato.

Questo cartellone pubblicitario è stato diffuso nella regione Abruzzo da una società fornitrice di linee ADSL. Il messaggio lanciato attraverso il sesso è palese ma ha certamente prevalso l'operazione di marketing, che pur di vendere accetta qualsiasi strategia. La domanda che sorge spontanea è: chi è il cliente tipo di questo prodotto commerciale? Un cliente impressionato dalle curve femminili? Più che di sessismo pare trattarsi di sessuomania automatica, quasi inconscia, che prevale sulla stessa professionalità.

Quelli sopra esposti costituiscono esempi di "cattiva comunicazione", ma fortunatamente ce ne sono anche tanti altri positivi!

Le cosiddette pubblicità progresso recitano un ruolo fondamentale per contribuire a sensibilizzare la cittadinanza sui temi delle politiche di genere.
Una comunicazione *Gender Oriented* espressa in tutte le sue forme deve porsi come obiettivo il superamento delle discriminazioni che si basano non tanto sul concetto di "uguaglianza", ma sul concetto di "valorizzazione delle differenze e delle pari opportunità."

La cosa importante per chi ci legge, per chi ci ascolta e per chi ci guarda è che nella società ci sono sia uomini sia donne che meritano tutti e tutte la medesima attenzione e visibilità. •



ITALIE, SOCIOLOGIA DEL PLURALE

Renato Mannheimer e Giorgio Pacifici
(Jaca book editore)

UN PAESE DIVISO CHE VUOLE RITROVARE LA STRADA DELLA CRESCITA

«Siamo esposti – è la denuncia più netta espressa da Pacifici – a una progressiva proletarizzazione del vecchio ceto borghese, realtà drammatica con cui dovremo fare i conti, che dimostra come non solo l'Italia, ma l'Europa abbia urgente bisogno di arginare la diseguaglianza»

Il saggio di Renato Mannheimer e Giorgio Pacifici è una fotografia in movimento dell'Italia di oggi. Bisogna ringraziare gli autori per il coraggio del rischio dimostrato: scattare un'istantanea in questa fase magmatica in cui il patto sociale è messo in discussione e si sta cercando di cominciare a definire, nel balbettio di un'incertezza crescente, il profilo di una ancora molto sfocata Terza Repubblica; esercizio certo non facile. La trattazione rispecchia la personalità degli studiosi.

Giorgio Pacifici, sociologo del cambiamento, tra i pochi intellettuali a tutto tondo, è figura originale di pensatore capace di spaziare sui grandi temi del nostro tempo con lucidità e onestà. Il suo occhio è sempre molto attento nell'individuazione delle "fratture" che sono poi i luoghi in cui l'innovazione si annida, fratture che poi aprono la strada del progresso. Questa l'attitudine che lo ha portato a spaziare dall'Asia all'America, dove ha insegnato.

Renato Mannheimer, celebre esperto di sondaggi, aggiunge allo sguardo cosmopolita di Pacifici una superba capacità nell'applicare una potente lente di misurazione e di osservazione quali-quantitativa dei fenomeni sociali che attraversano la contemporaneità. Merito di Jaca Book, editore milanese straordinariamente colto e vivace, aver propiziato questo interessante binomio.

Le ferite dell'Italia di oggi

La trattazione ha il merito di mettere a nudo, senza ipocrisie e con puntale oggettività, le tante ferite aperte, determinate da malesseri strutturali che affliggono il nostro Paese, e che sono destinate a farsi sentire ancora a lungo, condizionando il futuro di tutti. Scontiamo, infatti, decenni di riforme non attuate o attuate parzialmente e oggi che i tradizionali soggetti politici sono implosi si addensano molte incognite: quanto è destinata a durare l'ondata populista anti *establishment*? Assumerà i connotati di un partito di

governo o sarà solo un gioco di potere? La sinistra progressista sarà in grado di definire un'offerta politica alternativa a quella proposta dall'attuale maggioranza, recuperando un profilo ideale e identitario adeguato? Si sta realmente profilando la nascita di una destra di massa in Italia (cosa che non avveniva dalla fine dei grandi conflitti mondiali), e quali saranno le conseguenze?
Sono tutti interrogativi che attraversano questo agile pamphlet che «non ha certo la pretesa di dare risposte, semmai — ci tiene a precisare Pacifici — di formulare correttamente alcune domande». A partire dai numeri, che parlano sempre molto chiaro: in Italia sono circa 15 milioni gli incerti, quelli che non hanno orizzonte lavorativo stabile e che di conseguenza non riescono a progettare il loro futuro, mentre circa quattro milioni di persone vivono in condizioni di povertà assoluta, sette milioni si possono collocare nell'area del malessere e sono circa 50mila i senza fissa dimora.

La fine delle classi sociali e l'impoverimento del ceto medio

L'impoverimento della classe media, trend già rilevato dagli studi più recenti, trova ulteriore conferma in questa ricerca. «L'Italia è fatta come un "otre" — commenta Mannheimer — la popolazione tende ad addensarsi nella fascia mediana, fenomeno accentuato dalla spinta di quel 23% che possiamo considerare come la parte cospicua della popolazione che vive male e che anela a conquistare la "pancia" della società, peccato che l'ascensore sociale risulti bloccato da un pezzo».
L'immagine emblematica esprime tutte le difficoltà che stiamo vivendo in questa tormentata fase storica, L'introduzione del concetto di "operatore globale" cui gli autori fanno ricorso, orienta l'analisi sulle tracce di un inedito soggetto sociale dal profilo trasversale, la cui progressiva affermazione presuppone la messa in crisi del concetto di classe, mentre le identità diventano porose, fluttuanti. Si fanno, così, strada nuovi profili. Il libro tratteggia l'interessante identikit dei nomadi virtuali, originale categoria di creativi che sta prendendo consistenza, ma che vive purtroppo in larga parte l'orizzonte immodificabile della precarietà.
L'uso delle tecnologie può essere una cartina al tornasole del posizionamento economico dei nuovi soggetti sociali. Fortunata la definizione di **@ristocracy**, che delimita il campo di una ristretta élite che vive il sogno tecnologico, potendosi permettere di usare la connettività e gli strumenti IT senza alcun condizionamento, alla costante ricerca di mete reali e ideali dove poter realizzare aspirazioni e progetti.
Non è certo così per tutti.
«Siamo esposti — è la denuncia più netta espressa da Pacifici — a una progressiva proletarizzazione del vecchio ceto borghese, realtà drammatica con cui dovremo fare i conti, che dimostra come non solo l'Italia, ma l'Europa abbia urgente bisogno di arginare la diseguaglianza» per cui bisognerà impegnarsi a ripensare il Welfare, a ridisegnare un tessuto valido di garanzie fino a promuovere una globalizzazione dei diritti che possa almeno parzialmente bilanciare la globalizzazione selvaggia della finanza e dei mercati.

Il declino delle classi dirigenti

Ultimo aspetto cruciale: il declino della classe dirigente, originato dall'incapacità di promuovere politiche di valorizzazione del merito. Una prassi sconsiderata che ha trascinato il Paese verso il basso facendo perdere punti di riferimento. Che profilo avranno le élite del futuro? Se il corpo della società è segnato, per usare una definizione di Salvatore Natoli, da un polimorfismo crescente, fatto di vortici in fusione, difficile tratteggiare una fisionomia. Siamo oltre la "liquidità" di Bauman. Gli individui non sono, infatti, liberi come si potrebbe pensare: hanno una capacità di movimento, ma solo dentro i vortici in cui sono trascinati. Avviene perciò che le identità si strutturano attorno a punti di fusione. Bisogna vedere qual è il codice che sarà in grado di comporre queste formazioni, che durano in rapporto alla capacità di codificazione che sanno esprimere. Vi sono (altro interrogativo che gli autori suggeriscono) dei soggetti che sono in grado di creare dei codici, dei nuclei di senso, probabilmente saranno questi i nuovi leader.
La lettura del saggio rafforza il desiderio per l'edificazione di un nuovo orizzonte di convivenza, basato su sensibilità etica e valori, in cui ciascuno dovrà essere consapevole di far parte da protagonista di una comunità di destino. Il punto chiave è che lo stato di salute del Paese dipende da ciascuno di noi, non si potrà essere timidi, né più RILUTTANTI, perché quello che dobbiamo affrontare è una rivisitazione profonda del patto sociale, delle regole che ci fanno sentire comunità. L'Italia del dopoguerra ci è riuscita, le Italie di oggi, questa penisola lunga, con un Nord e un Sud purtroppo sempre più lontani, ne saranno (il plurale non è a questo punto casuale) capaci?

MC

RACCONTI DI YOGA E DI AMORE

Giovanna Mattino
(EDDA Edizioni)

Recensione di Antonio Nuzzo

Sempre più lo yoga nella nostra società serve a dimenticare per un po' i tormenti e lo stress provocati dalla vita di oggi e a ripristinare un equilibrio tuttavia instabile

Sfogliando le pagine di questo libro ho riflettuto sulla situazione entro la quale lo yoga si è inserito in quest'ultimo secolo di vita sia in Occidente sia in Oriente. Lo yoga è sempre più diventato un mezzo per migliorare le abilità fisiche al pari della ginnastica e del fitness, allontanandosi tanto dalle profonde motivazioni che animavano gli adepti del passato. Oggi la relazione con l'insegnante è fondamentalmente finalizzata all'apprendimento di tecniche, di cose da fare e obiettivi da raggiungere. Lo yoga si è completamente spogliato di quella profonda e intensa ricerca interiore finalizzata unicamente a scoprire quella vera e propria dimensione spirituale.

Per circa 2000/3000 anni lo yoga è stato considerato un insieme di pratiche, di rituali, di conoscenze testuali da seguire in un contesto di vita dove l'adepto si dedicava a seguire il maestro che accettava di prenderlo totalmente in carico come fosse un figlio per educarlo alla vita spirituale e alla ricerca interiore.
Pertanto, sia la pratica sia la vita servivano da laboratorio per orientare la propria ricerca. Si dice che il tempo minimo per raggiungere un certo livello di libertà dai condizionamenti, che la vita infliggeva, era di almeno 12 anni.

Queste testimonianze le troviamo trascritte nei Veda, parola che deriva dalla radice *Vid* che significa conoscere; si può dire quindi che Veda è il prodotto della conoscenza. Si sta quindi parlando di un'attività di ricerca per acquisire informazioni dalla vita attraverso l'osservazione, l'esplorazione, la sperimentazione per poi scrivere la Verità derivata dalle esperienze fatte nel laboratorio della vita.
Per riuscire in questo intento dovevano avere chiare le priorità: dedicare tutta la vita e tutti gli accadimenti derivati dall'interrelazione tra le cose e gli esseri delle specie umane e non umane che popolano l'universo per risalire alla conoscenza della propria realtà esistenziale, alla scoperta della verità e della vera natura della Realtà Ultima.
Gli antichi saggi/veggenti che si dedicavano a questa ricerca erano chiamati *ṚṢI* i quali avevano acquisito una giusta austerità rivolta a vivere la percezione nella vera essenza. Vivevano nelle foreste ed erano considerati una fonte di luce e la gente comune, per lo più contadini, formava delle comunità attorno a loro per imparare e apprendere la cultura della vita.
I contadini sopperivano alle necessità della vita e i *ṚṢI* elargivano la luce della conoscenza a loro e ai loro familiari.
Dal VII-VIII secolo d.C., quando la pratica dello haṭha-yoga si era particolarmente

attestata come esercitazione più pratica e strutturata, i rapporti fra maestro e discepolo acquisirono caratteristiche più specifiche e particolari.
In quell'epoca la pratica dello haṭha-yoga è sempre stata riservata a un numero esiguo di individui; i pochissimi intenzionati dovevano seguire una selezione molto drastica. Una volta scelto il proprio maestro (*guru*), il futuro discepolo (*celā*) era tenuto a vivere accanto a lui almeno per un anno. Soltanto dopo questo periodo di vita in comune, necessario a verificare la sincerità e le qualità di entrambi, tra i due si sviluppava un rapporto basato sulla fiducia, sul rispetto, con un affetto reciproco che costituiva il vero canale attraverso cui scorreva la trasmissione di un sapere non semplicemente nozionistico ma radicato nell'esempio pratico di un modo di essere e di comportarsi, definito in senso lato "yogico". Per seguire il *guru*, l'allievo doveva allontanarsi dalla propria famiglia, dalla professione e dal contesto sociale in cui viveva, e dedicarsi totalmente a servire il proprio *guru*. Egli in cambio gli impartiva gradualmente le istruzioni necessarie all'applicazione dei vari aspetti della disciplina. Il legame tra maestro e discepolo era basato sulla continuità e non poteva essere spezzato.
Si comprende, dunque, che scegliendo di intraprendere un percorso "yogico" il discepolo andava incontro a numerose difficoltà, a lunghe attese, a dure prove. Eppure, era proprio nell'incondizionata decisione di cambiare vita e di spezzare ogni legame col passato che il discepolo dimostrava il suo sincero desiderio di seguire il sentiero spirituale. Il discepolo doveva imparare a orientarsi nella pratica quotidiana come nella vita e nei rapporti, con l'intento di seguire certe direzioni di pensiero per raggiungere una condizione perfettamente pacificata, di calma serena e di equanimità, per dar vita a una presenza libera da qualsiasi reattività in uno stato di accoglienza e di comprensione.
Al giorno d'oggi ci sono milioni di "praticanti" di yoga. Si potrebbe forse azzardare che il loro numero superi di gran lunga quello di coloro che si sono dedicati allo yoga negli ultimi due o tre millenni della storia di questa disciplina.
Tuttavia, nella maggior parte dei casi, ciò che ora si pratica nei paesi occidentali non ha che una vaga somiglianza con lo yoga tradizionale, quell'insieme unitario di prescrizioni interiori, di pratiche fisiche e respiratorie, di lunghe stasi meditative che esigevano dal ricercatore non solo di *praticare* assiduamente i vari metodi della disciplina, ma soprattutto di *vivere* lo yoga nell'interezza della vita stessa. Però, come sempre accade in qualsiasi campo, la quantità è a discapito della qualità e oggi più che mai.
Nella nostra epoca, definita dall'induismo *Kali-yuga* o «età oscura» (l'ultima di un ciclo di quattro ere, caratterizzata dalla corruzione, dalla decadenza, dal tramonto dei valori, da un disordine diffuso e dall'immoralità), si avverte l'impellente necessità di rivolgersi a fonti attendibili per ottenere insegnamenti completi e chiarificatori, pur nella consapevolezza che in nessun caso si riusciranno a ripristinare le modalità dell'iniziazione antica con il relativo bagaglio di prove e impegni.
Giovanna, la giovane autrice di questo testo, *Racconti di yoga e di amore*, esprime attraverso le varie storie come lo yoga si inserisca nella vita dei protagonisti che hanno formato il vero e proprio tessuto dei racconti imperniati sulla vita quotidiana. Le storie sono comuni al punto che potrebbero, con qualche variante, appartenere a molte delle persone che vivono in questa nostra epoca storica.
I racconti descrivono periodi di passioni in alcuni contesti travolgenti che creano instabilità, disordine e a volte anche sofferenza. I racconti vengono però abilmente interrotti da specifiche pratiche come se le pratiche avessero il potere di redimere, tranquillizzare e fermare anche per un attimo il tormento e la difficoltà.
Sempre più lo yoga nella nostra società serve a dimenticare per un po' i tormenti e lo stress provocati dalla vita di oggi e a ripristinare un equilibrio tuttavia instabile, perché appena lo yogin di oggi viene sollecitato da eventi destabilizzanti ritorna alla condizione precedente, la pratica. Spesso le pratiche non arrivano ad avere un effetto tale da permettere all'adepto di non cadere più in stati di disequilibrio e di agitazione. Lo yoga tradizionale invece è quello che consente ad ognuno di trasformarsi lentamente per raggiungere una condizione di energia e di entusiasmo costante, che non può vacillare di fronte a qualsiasi evento esterno. La ragione è che le profonde priorità non sono cambiate al punto da superare qualsiasi ostacolo. Per dirlo in un linguaggio comune è come voler la botte piena…
La domanda che nasce spontanea è se vi sia la possibilità di individuare una modalità che possa in qualche modo non tradire così radicalmente lo spirito e l'intento che alimentava lo yogin della tradizione da quello attuale. La risposta è sicuramente sì, ma non dovremmo più considerare le pratiche l'unico strumento capace di avviare la trasformazione. Le pratiche vanno considerate un supporto utile, ma sarebbero assolutamente insufficienti se non fossero alimentate da un'attenzione assolutamente prioritaria ai processi mentali che affollano la nostra mente. Esse dovranno essere indotte in altre direzioni.
Corpo e mente sono due opposti e vanno esercitati simultaneamente per raggiungere quell'equilibrio che possa sfociare verso uno stato di permanente tranquillità, tale da riuscire a traghettarlo anche nella vita quotidiana. Questo è l'inizio di una trasformazione che potrà lentamente instaurarsi e avviare un radicale cambiamento.
La vera difficoltà però è che la stragrande maggioranza delle persone non vuole cambiare perché troppo affezionata al proprio modo di essere e di interpretare la vita.

•

snfia
IL SINDACATO DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ ASSICURATIVE

Sbagliando si impara

"Sto lavorando duro per preparare il mio prossimo errore".
(Bertolt Brecht)

"Razionale non è un uomo che vuole avere ragione, ma un uomo che vuole imparare. E sa di poter imparare dai propri errori e da quelli altrui". Karl Popper il più grande filosofo della scienza del 900 aveva le idee chiare in merito. L'errore, deve essere ammesso nelle organizzazioni produttive e nella vita. Siamo delle persone fallibili, possiamo dunque sbagliare.
L'errore commesso, individuato ed eliminato è il debole segnale rosso che ci permette di venire fuori dalla caverna della nostra ignoranza.
Se erriamo nella scienza possiamo errare nelle organizzazioni, nell'industria, possiamo errare nella proposta di una misura economica, legale, politica.
La cosa importante è apprendere dai nostri errori in ogni angolo della vita. Nel commercio, nella organizzazione, nella scienza, nella vita quotidiana.
Questa è l'unica convinzione che può darci sicurezza.

snfia

IL SINDACATO DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ ASSICURATIVE

WWW.SNFIA.ORG