Periodico del Sindacato Nazionale
delle Professionalità Assicurative

ns

Anno XXVI
N. 97
1°Trimestre
2021

notizie snfia

SPECIALE 8 MARZO 2021
LEADERSHIP ALLE DONNE
I CONTRIBUTI DEL TEAM PARI&IMPARI

Domenico De Masi

GOVERNARE IL CAMBIAMENTO
IL RUOLO DECISIVO DEL SINDACATO NELLA "RIVOLUZIONE DEL LAVORO INTELLIGENTE"

EDITORIALE
Vito Manduca

LAVORO
Boris La Corte e Dario Salerno
L'Intelligenza Artificiale a fianco del lavoratore delle Assicurazioni

MONDO SNFIA
Antonio Zampiello
La svolta organizzativa
Interviste a:
Arnaldo De Marco
Annamaria Foschi
Giuseppe Muriana

SPAZIO TUTELA LEGALE
Annalisa Rossiello
Tutela reintegratoria applicabile anche nel caso di manifesta insussistenza dell'asserito giustificato motivo oggettivo

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

Sommario

1 **EDITORIALE**
di Vito Manduca

PARI&IMPARI

6 **QUANDO LE PAROLE DIVENTANO UN'ARMA DI OFFESA E QUALI PAROLE VALGONO COME ARMA DI DIFESA NEL MONDO DEL LAVORO**
Intervista professoressa Valeria Della Valle
di Barbara Magnoni

10 **LEADERSHIP FEMMINILE DOVE NON TE L'ASPETTI**
NEL GRUPPO MASCIO SONO DONNE LE MANAGER NEI SETTORI-CHIAVE E SONO SUBITO BUONE PRATICHE
di Diana Daneluz

13 **VIOLENZA SULLE DONNE: LA TURCHIA RINNEGA IL TRATTATO DI ISTANBUL (E SI ALLONTANA DALL'EUROPA)**
a cura di Clelia Verde

PRIMO PIANO

14 **GOVERNARE IL CAMBIAMENTO**
IL RUOLO DECISIVO DEL SINDACATO NELLA "RIVOLUZIONE DEL LAVORO INTELLIGENTE"
di Domenico De Masi

LAVORO

18 **L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE A FIANCO DEL LAVORATORE NELLE ASSICURAZIONI**
di Boris La Corte e Dario Salerni

SOCIETÀ

23 **IL "VERDE" E IL "BLU" SONO I COLORI CHE SALVERANNO IL PIANETA**
A colloquio con Luciano Floridi
di Massimiliano Cannata

28 **ATTIVI OLTRE**
INFO RIVALUTAZIONE PENSIONI
di Giorgio Rioli

MONDO SNFIA E DINTORNI

29 **LA SVOLTA ORGANIZZATIVA**
di Antonio Zampiello

INTERVISTE A:
Annamaria Foschi – Arnaldo De Marco
Giuseppe Muriana

SPAZIO TUTELA LEGALE

40 **TUTELA PENALE DEI RIDER PER GRAVI OMISSIONI DELLA NORMATIVA**
A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA

TUTELA REINTEGRATORIA
APPLICABILE ANCHE NEL CASO DI MANIFESTA INSUSSISTENZA DELL'ASSERITO GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO
A cura di Annalisa Rosiello

45 **SFOGLIANDO**
TRA CIELO E TERRA
di Giancarlo Fabiano Di Gregorio
Intervista
di Maria Luisa Lussu

Periodico del Sindacato Nazionale delle Professionalità del Settore Assicurativo Italiano

notizie snfia

Anno XXVI - N. 97
Primo trimestre 2021
Direttore Responsabile
Saverio Murro

Redattore Capo
Vito Manduca

Comitato di Redazione: Roberto Casalino (Coordinatore), Massimiliano Cannata, Fortunato Ierardo, Vito Manduca, Saverio Murro

Hanno collaborato a questo numero: Barbara Magnoni, Massimiliano Cannata, Diana Daneluz, Domenico De Masi, Valeria Della Valle, Arnaldo De Marco, Giancarlo Fabiano Di Gregorio, Luciano Floridi, Annamaria Foschi, Boris La Corte, Maria Luisa Lussu, Antonella Mascio, Paola Mascio, Giuseppe Muriana, Giorgio Rioli, Annalisa Rosiello, Dario Salerni, Clelia Verde, Antonio Zampiello, Giovanni Zanetti

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

Tipografia e stampa
Grafica Metalliana S.p.A.
Via Gaudi Maiori, Zona Industriale
84013 Cava De' Tirreni (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

Associato
Union Network International

PIÙ INDUSTRIE DI VACCINI, MENO FABBRICHE DI "MIGLIORI"

di Vito Manduca

Vito Manduca — Redattore Capo

Era primavera, la natura ripartiva col corso di sempre; i giardini di marzo si coprivano di nuovi colori, sicuramente nascevano nuovi amori (avrebbe cantato Lucio Battisti). Era primavera appena un anno fa… ed è di nuovo primavera con il ciclo misterioso e magico di rinascita generalizzata. Era primavera, certo, ma anziché aprire le porte per correre verso prati, boschi o più modesti parchi e giardini, le porte si chiudevano per tenere fuori un altro prodotto della natura (comunque della natura, anche se frutto malefico di presunta manipolazione. Chi può dirlo con certezza? Neppure le indagini in corso laddove tutto ebbe inizio) che, strappato alla sua invisibilità, appare policromo, variegato come un fiore esotico. Solo che a respirarlo intercettandolo, non insorgono le sensazioni di quando si odora un fiore…. Fiore infinitesimale, invisibile a occhio nudo. Inodore e incolore, ma killer senza riguardo per sesso, età, censo, credo politico o religioso. Il nemico invisibile, partito dal lontano Oriente, ha scelto la primavera 2020 per aggredire l'Italia. Dopo l'incredulità, dopo lo stupore della prima fase, lo sbigottimento e la paura, con reazione dapprima isterica e scomposta, guidarono le prime mosse delle autorità preposte, individuando nel distanziamento l'unica arma disponibile per bloccare l'avanzata del virus. Fargli terra bruciata intorno, proprio come strategia di guerra adottata dagli eserciti in ritirata. Fu perfino strategia vincente. La popolazione rispose,

certo di tanto in tanto con mugugni, ma rispose con prova di responsabilità e inusitata saggezza. Senza ribellioni o sommosse. Se si escludono le altre nazioni dove i decisori possono imporre a prescindere dalla condivisione dei cittadini, l'Italia, lo ricordiamo tutti, fu il primo Paese dove la strategia risultò azzeccata e senza eccessive lamentele. Ci siamo serrati dentro casa, e tutti, proprio tutti, dal boscaiolo delle Alpi al pastore della Barbagia, al pescatore di Aci Trezza, hanno appreso un concetto assolutamente nuovo o, quanto meno, per loro inusuale: *Lockdown*… Distanziamento, confinamento, sono traduzioni che pare non abbiano lo stesso impatto. *Lockdown* ha il sapore di qualcosa di ineludibile, inevitabile. Ma fu efficace, o almeno così dicevano i numeri snocciolati quotidianamente dal CTS, che in capo a qualche mese calavano sia nei contagi sia nei decessi. Serrate le porte delle dimore, e aperte solo per le emergenze, essendo primavera, si spalancarono le finestre, si popolarono i balconi per animare città a momenti spettrali. I canti popolari, le musiche improvvisate dal vivo, gli arcobaleni esposti sui davanzali, i giochi di società da balcone a balcone… le nuove conoscenze di dirimpettai e vicini, volti mai incontrati prima. È possibile che, essendo marzo, così come tra i giardini delle primavere passate, giovani, di qualsiasi orientamento sessuale, abbiano vissuto nuovi amori sui balconi o dai balconi, novelli Romei e Giuliette… È possibile, chi può dirlo o negarlo, visto che di quella dura esperienza ricordiamo, e narriamo, più questi momenti di "socialità a distanza e coatta" che i drammi spesso consumati fra le "nostre prigioni domestiche", una volta chiuse anche le finestre. Mentre si riempivano le abitazioni, si svuotavano gran parte degli uffici: lo **Smart Working** che, nonostante l'interesse diffuso negli ultimi anni per cogliere le opportunità offerte dalla tecnologia, non riusciva a decollare adeguatamente, si imponeva ora come esigenza vitale. In poche settimane una straordinaria accelerazione sia della Pubblica Amministrazione sia del settore privato, collocava milioni di lavoratori in connessione presso le proprie abitazioni. Se prima i lavoratori, ora in **SW**, dovevano fare i conti con gli orari e con il traffico, ora dovevano vedersela con le **connessioni non sempre al top e con gli spazi domestici resi più angusti dall'affollamento**. Problemi a parte, che da quel momento diverranno nuova materia di confronto tra lavoratori e azienda e, soprattutto, di negoziazione sindacale, il processo avviato è tale che, dopo un anno, appare irreversibile anche secondo l'analisi di autorevoli osservatori e sociologi. Segnaliamo, proprio in questo numero, il prezioso contributo sull'argomento di **Domenico De Masi**, Professore Emerito di Sociologia del Lavoro presso l'Università "La Sapienza" di Roma, che nel saggio espone la sua teoria di sociologo.

Anche le scuole si svuotavano: docenti e alunni partivano con l'avventura non sempre e non per tutti esaltante della **Didattica A Distanza**, già meritevole di divenire acronimo DAD.

Era primavera ed eravamo i migliori. Così ci dissero da ogni parte d'Europa e da altre parti del mondo, dove i decisori non riuscivano a decidere, anzi spesso pateticamente e colposamente negavano. Ci credemmo. E ci siamo dunque calati nella parte de *i migliori* e, per tutta la primavera, abbiamo ripetuto ovunque questo mantra: gli

Palazzo della Civiltà Italiana — Roma EUR

italiani del 2020 sono non solo *brava gente*, con l'accezione arcana attribuita a questa definizione da chi per primo deve averla coniata, ma anche *gente migliore*, *decisori migliori*, *governanti migliori*, *Sanità migliore*. I primi ad avere risultati soddisfacenti! *Campioni del mondo! Campioni del mondo!* avrebbe gridato il Presidente Pertini se avesse potuto partecipare anche a questo evento non calcistico! Come non ricordare e apprezzare il primo grande risultato dello Spallanzani, ottenuto dalle ricercatrici nell'isolare il virus?
La definizione di *migliori* ci inorgogliva e, ahinoi, ci faceva montare anche un po' la testa condizionando le decisioni.
Intanto, mentre naufragavano dolcemente nel mare dell'autoreferenzialità, nelle RSA gli anziani cadevano come i petali, essendo primavera, del biancospino. Medici e infermieri affrontavano il nemico invisibile senza armi e senza protezioni, a viso scoperto e a mani nude; in tanti cadevano sul campo, guadagnando per l'intera categoria l'appellativo di eroi. Questo sì, appellativo meritato.
I migliori di una stagione… o per una stagione… Poi venne l'estate e, senza necessità di comunicazioni ufficiali a tutti i *migliori* italiani, si decise, quasi con un passaparola, di festeggiare. La laurea di *Migliori* l'avevamo ottenuta con lode e saremmo stati dottori in *Miglioranza*, nuova scienza nata dalla pandemia. Avremmo potuto scolpire sul Palazzo della Civiltà Italiana all'EUR, accanto alla scritta storica, testimonianza dal vago sapore di retorica autoreferenziale, pur con la verità di fondo: *Un popolo di poeti di artisti di eroi di santi di pensatori di scienziati di navigatori di trasmigratori…* e *di migliori*. Quindi porte spalancate, balconi deserti e spiagge, ristoranti, discoteche alla grande. Tutti insieme appassionatamente. Nel frattempo nei Paesi oltreconfine, dove la laurea in *Miglioranza* non l'avevano conseguita, il virus procedeva obbligando i ritardatari a combatterlo con maggiore energia, a chiudere i confini anche con l'Italia, bloccando inesorabilmente i turisti. Per noi italiani, si disse, poco male. Non si può andare oltreconfine? No problem, l'Italia da scoprire è meravigliosa e quindi riversiamoci in massa, senza regole, senza protezioni, senza inibizioni, ovunque: dall'ormai noto Papeete Beach di Milano Marittima, icona della fine di una fase politica controversa, alla Costa Smeralda, al Billionaire di Porto Cervo; dalla movida dei Navigli a quella di Trastevere.

Una valanga di soldi in arrivo

Avevamo vinto la nostra guerra mondiale e, questa volta, senza il soccorso degli alleati d'oltreoceano e senza le macerie del '44; quelle materiali e visibili, intendo, poiché le macerie interiori sicuramente opprimevano migliaia di famiglie italiane lasciate in quella fase a gestire le sofferenze e a elaborare i lutti in solitudine. Certo, come in ogni guerra, vi erano state vittime ma, tutto sommato, era un prezzo sopportabile: in fondo si trattava di anziani… anzi, diciamo le cose come furono dette: si trattava di *vecchi e, per giunta, pieni di acciacchi*. La meglio gioventù del terzo millennio ne era passata, per fortuna, indenne; quindi, come un dopoguerra vinto che si rispetti, bisogna godersela… invincibili e inattaccabili. Non solo, siccome siamo stati *i migliori*, universalmente riconosciuti, anche sul piano politico diplomatico il mondo ci premia con una valanga di miliardi… tanti, troppi… mai visti prima, forse neppure con il Piano Marshall, quello storico. E questa è cosa buona di prospettiva, ovviamente a seconda di come saranno impiegati i fondi futuri. Di fronte ai soldi, ecco che anche la politica va in fibrillazione… la fantasia vola, talvolta oltre i confini della realtà; l'odore dei soldi ha il potere lenitivo e magico di far passare in secondo piano tutto il resto. Occorrerà gestirli al meglio, i fondi, e, per poterlo fare, serviranno uomini ancora migliori. *Più migliori* (l'errore è voluto N.d.R.): nuova squadra, nuove opportunità…
Ed ecco che la *fabbrica dei migliori* getta il sasso nello stagno per ampliare la fabbrica delle illusioni. Non serve un governo di (ir)responsabili, di tecnici, di politici, di idealisti, di eroi… meglio un governo composto da "i migliori a far di conto", che non necessariamente debba tradursi nel "miglior governo" o nel "buon governo" di cui avremmo bisogno come l'aria.
Intanto si dimenticano le difese delle frontiere. Sia chiaro al lettore: non quelle delle nazioni sovrane che continuano a essere travagliate da turbe di… di… di… non vi sono termini appropriati e univoci, mi verrebbe da scrivere di *disperati, in fuga da un inferno ignari di andare incontro a un altro inferno al cui ingresso c'è scritto "lasciate ogni speranza"*, persone in carne e ossa, bambini, donne… Forse tra loro anche qualche ladro, qualche tagliagole… di certo tutti disperati, ma, se lo scrivessi, non sarei capito da *i migliori* che prediligono altro lessico e, in fondo, non è questo l'argomento… Rassicuro comunque tutti: mi riferisco qui alle frontiere invisibili che circondano ciascuno di noi, quella sfera ideale e invisibile, quel bozzolo etereo e fluido intorno a noi che preferiamo non sia violato da altri, circonferenza di circa un metro di raggio, spazio oggetto del desiderio del virus… Oggi, a un anno dall'inizio, abbiamo dati sufficienti per valutare se il diploma di "migliori" sia stato il giusto riconoscimento del merito o se non sia stata solo una suggestione collettiva da autoreferenzialità

in cui tutti siamo caduti. Oggi potremmo trasformare l'affermazione in dubbio: *Era primavera. Eravamo i migliori?* se abbiamo lasciato portar via, tra l'indifferenza e l'assuefazione che hanno sostituito l'indignazione e il dolore, oltre 100.000 anime, ben più dei civili caduti nel secondo conflitto mondiale… e la dipartita ancora non si ferma; se siamo terzi nel mondo per numero di morti; se fatichiamo ad approvvigionarci di dosi di vaccino in quantità necessarie e in tempi accettabili per avvicinarci all'immunità di gregge entro l'estate. Se in qualche ospedale (vedi Napoli) si può morire da soli in un bagno ed essere casualmente scoperti, dopo ore, da chi si sarebbe dovuto prender cura…

Il buco nero della scienza

Eravamo i migliori e dobbiamo fare alchimie oratorie (miracolo della politica) per comunicare ai cittadini che i nati in un decennio, insomma i 65/75enni vanno ancora verso un destino incerto, rimangono nel limbo, non avendo ancora previsto per loro la vaccinazione. Per l'inefficacia dei sieri in somministrazione? Sarà anche così, però si fatica a credere che si tratti di un *buco nero* della scienza, della ricerca scientifica e farmacologica, una ricerca talmente selettiva, cinica e bara, tale da escludere le generazioni di un decennio. Forte e giustificato il sospetto che si tratti di mero calcolo, se non economico nel senso del risparmio di risorse, economico in senso di utilità di queste persone non più indispensabili alla produzione. Parole non mie. Mi si obietterà che, allora, sarebbero da escludere anche gli over 75, gli over 80; il secondo sospetto è che il numero inferiore degli over 75 (degli over 80 peraltro in tanti non ci sono più) consenta di considerare quelle età come priorità per non apparire del tutto disumani. Eravamo i migliori ma, anche in questa triste scelta, non riusciamo a comunicare in modo cristallino le vere ragioni per cui un 70enne debba ritenersi escluso dalla protezione. *Figli di una scienza minore*, come lasciati fuori dal fortino sotto il fuoco del nemico. Ma ora non è più una sola questione "da vecchi": se le cose dovessero peggiorare, tifando a che ciò non avvenga, dopo gli anziani/vecchi/ammalati chi potrebbero essere i sacrificabili? Non dimentichiamoci che le mutazioni veloci del virus oggi rivolgono l'attenzione ai giovani, ai giovanissimi e perfino ai bambini. Il solo pensiero è raccapricciante!
Eravamo i migliori e non riusciamo ad acquisire e a infondere consapevolezza della limitatezza umana, perfino della scienza, e della necessità di ricorrere ancora ai rimedi naturali per salvare vite: il distanziamento fisico e le barriere protettive contro l'ingresso delle micidiali goccioline, *droplet* suona meglio, sa di dardo avvelenato o di ogiva esplosiva al contatto. Non riusciamo a educare le persone a rispettarsi, a rispettare i loro cari e gli altri, neppure nei gruppi ristretti di un condominio o di una famiglia o finanche di una coppia, per cui capita di imbattersi in due che, passeggiando tenendosi per mano, l'uno indossi la mascherina e l'altro ne è privo.

Primum vivere *rimane l'imperativo*

Abbiamo cambiato la squadra scegliendo *i più migliori* (errore voluto N.d.R.) ma non riusciamo a capire che quel distanziamento fisico lo si può realizzare solo decidendo chiusure più razionali, meno schizofreniche, *lockdown* se preferite, e soprattutto per il tempo necessario di rendere immune la maggior parte del gregge. Ma ancora di più, comunicando con modalità univoca del "corpo docenti", e con un pizzico di umiltà, un messaggio forte e chiaro. Senza la collaborazione di tutti non ce la faremo; ciascuno deve fare la propria parte, rispettando i fondamentali. *Primum vivere, deinde philosophari* avrebbe detto il filosofo e non dovrebbe essere una questione di soldi, giacché la valanga in arrivo potrebbe essere benissimo destinata in maggior parte a far sopravvivere (al virus) ***sostenendo* più persone e imprese** (in fondo entità coincidenti giacché quando si dice *impresa* si intende *persone*) possibili, facendole vivere con il dovuto sostegno e fornendo protezione e cure necessarie. Brutalmente si potrebbe e si dovrebbe disporre: tutti i lavori, ove sia possibile, in **Smart Working**; sospensione sine die di tutti i lavori non necessari; massima protezione per i lavori indispensabili in presenza; didattica rigorosamente a distanza con strategie di recupero per chi ha difficoltà di connettersi. *Primum vivere*, anche chiusi in vivai dove far giungere derrate alimentari, *deinde* non solo *philosophari* ma *ripartire* con meno morti e con maggiore determinazione. E, solo a quel punto, immaginare di costruire ponti, quand'anche di opinabile necessità. In fondo era l'economista Keynes che sosteneva l'utilità per l'economia di intraprendere lavori anche inutili come, per esempio, far scavare buche nel deserto e poi ricoprirle. Si tratta di individuare le priorità del momento, e ora non è quello delle buche inutili. Intanto in quanto le persone non potranno circolare, se non limitatamente, ha poco senso pensare di impiegare ingenti risorse per costruire un ponte (quello di Messina) il cui progetto ha già assorbito montagne di euro con cui si sarebbero potute sistemare la Sanità calabrese e quella siciliana.
Ora che il governo, con laurea in *Miglioranza*, è nel pieno delle sue funzioni, certamente tifiamo affinché possa essere anche talmente illuminato e lungimirante da adot-

tare le misure necessarie che, se non le migliori possibili, siano le più efficaci possibili.

Mimose, catene e leadership femminile

In questo contesto che assorbe anche noi, abbiamo confezionato questo numero cercando di cogliere le priorità e i fenomeni del momento, andando oltre l'emergenza, pur da essa influenzati, ma senza rimanerne prigionieri. Talvolta le immagini descrivono più delle parole: le mimose incatenate per l'8 marzo in copertina (idea maturata con la condivisione del team Pari&Impari N.d.R.) sono la doppia metafora della condizione delle donne, più volte incatenate: fisicamente, quelle schiave di amori malati, sistematicamente vittime della brutalità di una minoranza di maschi posseduti da greve ignoranza. Fenomeno in espansione inquietante al punto da essere ricordate, le ultime cadute, dal **Presidente Mattarella**, tutte per nome, in occasione della ricorrenza dell'8 marzo. Poi incatenate nel mondo del lavoro ogni qual volta alla competenza manifesta si preferisca l'appartenenza al genere; incatenate da una cultura millenaria, dura a evolversi, nel ruolo di moglie e madre mai del tutto equivalente a quello di marito e padre; incatenate per impedire loro la partecipazione ai ruoli apicali, così come a quelli di governo.
Catene che anzichè tendere a spezzarsi si stringono ancora di più in quella parte del mondo dove per le donne perfino rivendicare diritti è reato. Dopo la decisione turca di uscire dalla Convenzione di Istanbul, patto internazionale siglato nel 2011 che impegna i Paesi partecipanti a contrastare abusi, violenze domestiche, mutilazioni genitali femminili e altre pratiche discriminatorie, nubi ancora più cupe e dense incombono sull'universo femminile e richiedono la reazione univoca di tutte la forze sane del pianeta. La parte sana dell'universo maschile dovrebbe alzare forte la voce coniando un nuovo e slogan: siam tutti donne. Una donna di successo e delle istituzioni, grazie alla sua determinazione, ricevuta a ridosso dell'**8 marzo** dal **Presidente Mattarella**, ha ricordato al Presidente e a noi come non vi sia ancora stata una donna **Presidente del Consiglio** o **Presidente della Repubblica**. Segnalo all'interno della rubrica **Pari&Impari** l'intervista alla professoressa **Valeria Della Valle**, altra donna di successo con ruoli apicali, intervistata da **Barbara Magnoni** RSA SNFIA. Due fari accesi verso i quali le donne che lo desiderano potranno rivolgere lo sguardo con energia e trarne ispirazione ed esempio di come si possano spezzare le catene millenarie.
Per cogliere l'importanza del momento e del messaggio, anticipiamo la diffusione della prima parte dell'uscita trimestrale ordinaria del numero. L'obiettivo della scelta della Redazione è dare maggiore risalto alla rubrica con i

due interessanti contributi, completamente al femminile, prodotti dal team coordinato da Tiziana Ricci, Vicepresidente del CDN SNFIA e componente della Commissione Pari Opportunità, e per diffondere in modo tempestivo la presa di posizione della Commissione Nazionale Pari&Impari sulla decisione turca.
Con queste riflessioni, arrivederci al prossimo numero, con l'auspicio che la guerra, ora affidata a un Generale, possa fare progressi a beneficio dell'umanità e di poter scrivere prossimante, in un clima di maggiore serenità, nella ritrovata immunità di gregge. •

Nota della Redazione

L'azione di SNFIA verso le Pari Opportunità si è intensificata negli ultimi anni, spaziando dalle iniziative autogestite dalle donne in ogni singola realtà a quelle istituzionali. Il dinamismo del team, coordinato da Tiziana Ricci della Commissione Pari Opportunità e Vicepresidente del Consiglio Direttivo Nazionale di SNFIA, è sempre in primo piano e manifesta le idee attraverso tutti i canali di comunicazione: gruppi WhatsApp, Social e NotizieSnfia, con la rubrica Pari&Impari sempre ricca di spunti di riflessione e testimonianze. La Redazione ritiene fare cosa utile anticipare la rubrica, parte integrante della rivista che uscirà nel mese di aprile, nei tempi canonici. Abbiamo anche scelto di riportare la pagina dei social con il messaggio che il team ha voluto lanciare per l'8 marzo, volutamente così come appare, offuscata, metafora della condizione femminile del momento nel mondo, con l'avanzare di nuove nubi in seguito alla decisione della Turchia di uscire dalla Convenzione di Istanbul del 2011.

Vito Manduca

8 marzo

Per alcune un giorno nostalgico.
Per altre un evento sconosciuto nella storia.
Per altre ancora una data come un'altra.
*Per noi donne di Snfia è una giornata di **alleanza** e di **diritti**, conquistati e da conquistare.*
Una data da ricordare, continuando a camminare insieme.

snfia

Il team Pari&Impari
Seguici su www.snfia.it/pari-impari/

QUANDO LE PAROLE DIVENTANO UN'ARMA DI OFFESA E QUALI PAROLE VALGONO COME ARMA DI DIFESA NEL MONDO DEL LAVORO

INTERVISTA ALLA PROFESSORESSA VALERIA DELLA VALLE

di Barbara Magnoni — Cattolica — RSA SNFIA

Barbara Magnoni

...A proposito di parole che si sono evolute nel tempo cito proprio "donna". Fino al secolo scorso nei vocabolari della lingua italiana era definita come "la femmina dell'uomo", mentre oggi questa definizione sarebbe inaccettabile, e dagli anni Ottanta del Novecento è stata giustamente definita come "individuo di sesso femminile"...

Valeria Della Valle è stata professoressa di Linguistica italiana alla Sapienza Università di Roma fino al 2014. È accademica corrispondente dell'Accademia della Crusca e accademica dell'Arcadia. Ha diretto la terza e ultima edizione del Vocabolario Treccani. Con Giuseppe Patota, ha diretto il Nuovo Treccani (2018) e con lui ha pubblicato *Le parole valgono* (Treccani, 2020). Ha ideato e scritto per l'Istituto Luce Cinecittà i documentari *Me ne frego! Il fascismo e la lingua italiana* (2014) e *L'arma più forte. L'uomo che inventò Cinecittà* (2016). Attualmente conduce con Giuseppe Patota la trasmissione televisiva *Le parole per dirlo* (RAI 3).

Cara Professoressa, prendendo spunto dal suo libro ***Le parole valgono*** e dall'antico proverbio inserito nel Vocabolario degli Accademici della Crusca "le parole sono femmine e i fatti sono maschi" desideriamo percorrere con lei la strada dell'utilizzo delle parole nella declinazione femminile.
Siamo convinte che un certo tipo di cultura fomenti i pregiudizi che a loro volta incidono sull'uso delle espressioni. Secondo lei pesa oggi il retaggio del passato? Ci può dire se ci sono state parole che si sono evolute nel tempo e che hanno abbattuto ataviche convinzioni?

I pregiudizi legati al retaggio del passato continuano a pesare sulle nostre abitudini, sul nostro modo di pensare e di comportarci. La lingua della quale ci serviamo contribuisce a tramandare questi pregiudizi, a cominciare proprio dall'espressione "le parole sono femmine, i fatti sono maschi", che continua a essere ripetuta, anche se, spero, ormai solo scherzosamente e ironicamente. Ma pensiamo alle frasi stereotipate che esprimono disprezzo nei confronti non solo delle donne, ma delle minoranze etniche e religiose, delle diversità sessuali. Non si tratta di ubbidire ciecamente alle regole del "politicamente corretto", in nome di principi applicati in modo a loro volta conformistico, ma di prestare la giusta attenzione all'uso delle parole, a un loro uso corretto e rispettoso nei confronti del prossimo. A proposito di parole che si sono evolute nel tempo cito proprio "donna". Fino al secolo scorso nei vocabolari della lingua italiana era definita come "la femmina dell'uomo", mentre oggi questa definizione sarebbe inaccettabile, e dagli anni Ottanta del Novecento è stata giustamente definita come "individuo di sesso femminile". Questo in nome del cambiamento di concezioni e punti di vista, e anche perché solo da allora nelle redazioni hanno cominciato a essere presenti le redattrici, e poi, in seguito, anche direttrici dei dizionari.

In una recente intervista alla Professoressa Chiara Cappelli, prorettrice della Scuola Normale Superiore di Pisa, abbiamo letto che nei meeting quando è insieme a un uomo a volte viene scambiata per segretaria. Quali sono, secondo lei, le parole giuste per farsi "riconoscere"? Quali sono da usare preferibilmente?

Le parole giuste per farsi riconoscere sono quelle della capacità e della professionalità. Troppo a lungo, per fedeltà a una visione della donna ormai superata, gli uomini si sono serviti della galanteria, del complimento, dell'apprezzamento estetico per lusingare le donne e per mascherare sopraffazione, prepotenza e violenza. Bisogna che le donne si facciano riconoscere per le loro capacità, su un piano di totale parità, di rispetto anche linguistico. Fino a quando questo comportamento non s'imporrà, una donna accanto a un uomo rischierà di essere considerata, solo in quanto donna, sua segretaria, collaboratrice, o comunque di ruolo professionalmente inferiore. Voglio anche ricordare che nel 1987 la Commissione nazionale per la realizzazione della parità tra uomo e donna promosse il volume *Il sessismo nella lingua italiana* di Alma Sabatini, protagonista di importanti battaglie per i diritti civili e, nell'anno seguente, furono pubblicate le *Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana*. Per la prima volta si davano indicazioni sia di tipo semantico sia grammaticali per evitare disparità nell'uso della lingua. Sono passati più di trent'anni: forme di sessismo linguistico, cioè di discriminazione nel modo di rappresentare la donna rispetto all'uomo attraverso l'uso della lingua, esistono ancora, ma moltissimi passi avanti sono stati fatti.

Il linguaggio non dovrebbe conoscere distinzione di genere, nella nostra esperienza abbiamo incontrato parole che valgono a seconda che le stesse siano dette da uomini piuttosto che da donne, qual è la sua esperienza in merito?

Mi sono sempre ribellata all'uso del turpiloquio. Consentito agli uomini perché segno di virilità, non ammesso nelle donne perché considerato poco elegante. La parola volgare, il doppio senso di bassa lega, la parola offensiva, sono forme di violenza verbale inammissibili sia negli uomini sia nelle donne. A volte anche parole che sembrano inoffensive contengono una carica di dileggio: pensiamo alla differenza tra "zitella" e "scapolo". La prima indica una donna da prendere in giro e disprezzare solo in quanto non sposata (nei vecchi vocabolari la zitella era sempre "acida"), mentre lo "scapolo", o addirittura lo "scapolone", era, e talvolta è, indicato bonariamente come "impenitente".

Cosa possiamo fare per dare pari dignità alle parole?

Dobbiamo usarle non in modo automatico e ripetitivo, ma con atteggiamento critico, riflettendo sul loro reale significato e sul loro uso. Pensiamo a una parola come "signorina", ormai priva di senso, visto che era l'appellativo col quale ci si rivolgeva a una giovane donna non sposata. Il non essere sposati non è più, per fortuna, un elemento importante per designare e rappresentare una persona. Invece di continuare a usare, per inerzia o pigrizia, un termine privo di senso, sarebbe meglio riflettere sul fatto che siccome non esiste il corrispettivo maschile, tanto vale farne a meno e considerarlo un relitto del passato.

In questo momento di distanziamento sociale e di un utilizzo sempre più aggressivo degli strumenti digitali e dei social, quanto le parole valgono? E quali usare come difesa contro la nuova barbarie linguistica?

Negli ultimi anni le parole sono tornate a essere usate come armi offensive: attraverso i media, le reti sociali e perfino il Parlamento e le istituzioni di governo. La lezione della storia dovrebbe ricordarci che in certi periodi le parole usate male hanno avuto valore distruttivo. Durante il fascismo parole come *giudeo*, *pietista*, *sovversivo* sono state usate per perseguitare italiani di religione ebraica e per annientare gli oppositori politici con la violenza degli epiteti scagliati contro chi osava dissentire.

Professoressa Valeria Della Valle

Nel suo ruolo di accademica, cosa suggerisce alle giovani donne che si affacciano nel mondo del lavoro, e a quali parole non dovrebbero mai rinunciare?

Non dovrebbero mai rinunciare alle parole che indicano rispetto e parità. Anche a costo di suscitare qualche sarcasmo, non bisogna sottomettersi al conformismo secondo il quale "certe parole sono brutte, suonano male", e quindi non devono essere usate. Fanno questo effetto solo perché vengono usate da poco tempo, e perché, per antica convenzione, la lingua, la grammatica, il lessico sono "androcentrici", cioè basati sul genere maschile. Nessun timore o timidezza, dunque, nel pretendere di essere chiamate "avvocata" o "ministra" o "rettrice", parole antichissime, corrette e tutt'altro che nuove.

Se possibile desideriamo porle due domande di carattere personale: nella sua esperienza, quanto ha dovuto combattere per far riconosce il suo talento? Qual è stata la parola che le ha cambiato la vita?

Alla prima domanda rispondo con difficoltà: non ho dovuto combattere all'esterno. Forse la difficoltà maggiore è stata nel convincere me stessa di avere qualche talento, e di perseverare nel metterlo a frutto. Non ho una parola che mi ha cambiato la vita: ho solo un aggettivo che mi piace molto perché è quello che spero mi rappresenti, cioè "affidabile".

Tornando al libro ci farebbe piacere conoscere la sua genesi e la scelta dei personaggi e degli argomenti.

Il libro è nato da una proposta della Treccani, istituzione alla quale sia io sia il collega e amico Giuseppe Patota siamo molto legati. Dopo più di dieci libri di divulgazione e molte grammatiche scritte insieme, abbiamo deciso di scegliere gli argomenti e le figure che più rappresentano, nella lingua italiana, i valori in cui crediamo: da Dante a San Francesco, da Leonardo da Vinci a Ludovico Ariosto, dagli accademici della Crusca a Cesare Beccaria, fino a Luigi Einaudi, Carlo Azeglio Ciampi e papa Bergoglio, ma soffermandoci anche su un canto risorgimentale, sull'Inno di Mameli, su "Bella Ciao". Un filo ideale collega le nostre scelte. In totale libertà abbiamo deciso di soffermarci ad analizzare le parole che valgono ancora oggi per reagire all'ondata di barbarie linguistica che ci assedia.

•

LEADERSHIP FEMMINILE DOVE NON TE L'ASPETTI

NEL GRUPPO MASCIO SONO DONNE LE MANAGER NEI SETTORI-CHIAVE E SONO SUBITO BUONE PRATICHE

di Diana Daneluz – Consigliere regionale FERPI

Diana Daneluz

L'Europa vanta, nel 2020, quarantadue donne CEO (+14 rispetto al 2019), ma solo il 28% dei ruoli dirigenziali e non dirigenziali è affidato a donne. E, nonostante i progressi, il raggiungimento di una piena uguaglianza di genere è ancora lontano. Non solo in multinazionali e società quotate, e non solo all'estero. Qualcosa si muove per la leadership femminile anche in Italia che registra la più alta percentuale di donne nei comitati di gestione e controllo in Europa[i], pur restando solo sesta nella classifica generale sulla diversità di genere.

E qualcosa si muove perfino in aziende diverse da quelle dei servizi e del terziario, dove le cose sono in cammino già da un po'. Nell'intervista che segue, le *best practices* del Gruppo Mascio (www.mascio.it), azienda che si occupa di trasporto industriale e movimento terra per Grandi Opere, un'impresa decisamente "maschile" nell'immaginario collettivo. Eppure… Eppure dalle parole di Antonella e Paola Mascio, che ricoprono entrambe ruoli di vertice all'interno del Gruppo Mascio, emerge una direzione chiara che è possibile e doveroso seguire, come da ultimo ha ricordato anche il nuovo Premier Mario Draghi, collocando l'eguaglianza di genere tra le quattro priorità del nuovo governo.

Nell'intervista, realizzata con Paola Mascio, titolare della Mascio Holding, una delle quattro società del Gruppo, e Antonella Mascio, responsabile delle risorse umane dell'intero Gruppo, alternativamente sarà l'una o l'altra a rispondere alle nostre domande.

Quante sono le donne che attualmente ricoprono ruoli di rilievo in azienda?

Oltre a noi due, che ricopriamo il ruolo già da lei indicato nella domanda, abbiamo collaboratrici-manager in ognuno dei settori-chiave: dalla sicurezza alla contabilità, dal controllo qualità alla direzione del personale. In tutto dodici, attualmente, ma è un numero che è destinato a crescere, sia per lo sviluppo veloce del Gruppo, sia per quella che sarà una nostra scelta precisa.

Paola Mascio

Qual è stato il percorso che vi ha condotte a ricoprire i vostri rispettivi ruoli?

Io, Paola, sono stata prima responsabile tecnico per i trasporti; poi, negli anni, ho ricoperto via via incarichi di sempre maggiore responsabilità fino a diventare titolare di una delle aziende, la Mascio Holding. Diverso il percorso di Antonella, che ha fatto un'esperienza all'estero durata diciotto anni in Belgio, lavorando a lungo per una multinazionale. Un arricchimento personale che ha infine deciso di mettere a disposizione dell'azienda di famiglia.

Quali sono state le difficoltà principali, se ce ne sono state, per arrivare dove siete?

All'inizio le difficoltà sono state diverse, da imputarsi soprattutto a un atteggiamento, mentale e culturale, restio a vedere una donna ricoprire un ruolo di leadership all'interno del mondo dei trasporti. Al rientro in Italia, Antonella in particolare ha notato delle differenze incredibili, avendo sperimentato all'estero una diversa apertura mentale nei confronti delle donne sul posto di lavoro, e una loro maggiore presenza in posizioni apicali. Il pregiudizio quindi, senz'altro, è stata la difficoltà maggiormente incontrata, e il dover costantemente dimostrare di avere delle capacità date invece per scontate nei colleghi uomini e di non essere, solo perché donna, più facilmente soggetta a compiere errori.

Cosa vuol dire oggi essere una donna manager?

Per la nostra esperienza in questa azienda, avere senso pratico, capacità decisionale e di rapportarsi in un mondo, quello dei trasporti, ancora prettamente maschile e purtuttavia divenuto col tempo esterno a dinamiche di squilibrio di genere. La tipologia di addetti del settore dei trasporti certo è molto particolare, il loro lavoro è pesante e innegabilmente rischioso. Noi dobbiamo offrire loro il migliore supporto logistico possibile — e qui la tecnologia ci viene in aiuto —, ma anche umano, capire i loro stati d'animo o richieste può contribuire a farli rendere al meglio. Occorre forse gestire i rapporti in maniera diversa da altri ambiti, spesso il limite è culturale e non da tutti la figura femminile viene percepita nel modo opportuno. Tuttavia, l'uso del dialogo, la comprensione delle difficoltà vissute, l'empatia, stanno permettendo di trovare una strada comune. Ascoltare i propri dipendenti è fondamentale. L'essere donna può essere rassicurante per chi si confronta con noi, non è semplice trovare il giusto equilibrio tra accoglienza e necessità di assecondare le esigenze lavorative, ma la visione femminile verso alcuni valori può rappresentare un vantaggio. Ma naturalmente essere oggi una donna manager per noi significa soprattutto avere una visione.

Qual è questa visione?
Mettere in campo ogni possibile azione e ogni possibile investimento, economico, ma anche di idee, perché in azienda sia raggiunto l'equilibrio tra le necessità del business e il benessere personale e familiare di dipendenti e collaboratori. Alcune parole d'ordine informano la nostra leadership.
"Flessibilità", nel senso più ampio del termine, di orario, di mansioni, verso l'applicazione anche dello Smart Working — ovviamente per le sole funzioni che lo permettono al nostro interno — ai fini della massima conciliazione tra i tempi di cura della famiglia e quelli del lavoro. In ipotesi anche la realizzazione futura di un asilo-nido per i figli dei dipendenti, certamente non comune in aziende come la nostra, perché la famiglia — così come è stato per noi — sia un arricchimento e non un elemento penalizzante. "Ascolto", perché è la base per assecondare desideri o aspirazioni e sviluppare competenze dove sia possibile. "Collaborazione": la pretendiamo, ma la offriamo anche. Dal mettere a disposizione unità abitative per gli autisti fuori sede, uomini adulti già gravati dalla lontananza dalle loro famiglie, all'attenzione alla formazione erogata internamente.

Antonella Mascio

Studi recenti sono volti a dimostrare come le donne abbiano qualità diverse, maggiormente empatiche, appunto, con risvolti positivi in ambito lavorativo. Siete d'accordo?
Non crediamo si debba parlare di "diversità", piuttosto di diversa visione e diverso approccio al lavoro. Occorre soprattutto equilibrio di competenze maschili e femminili all'interno di un management.

Qual è la vostra "giornata tipo"? Come si concilia l'impegno con la vostra, di famiglia?
Anche qui due parole-chiave. "Organizzazione" innanzitutto. Con una buona organizzazione avere una famiglia non è affatto limitante per una realizzazione anche professionale. E poi la "collaborazione", quella dei familiari, ma anche e soprattutto quella di chi lavora con noi.

Un ambito particolare, il vostro, si è detto, per quanto riguarda il lavoro e la leadership femminile. Potreste forse rappresentare un esempio?
La nostra azienda, oltre che in crescita, è molto più strutturata di altre che egualmente operano nel campo dei trasporti e del movimento terra per l'edilizia e le Grandi Opere. E quindi può essere un buon terreno per testare le abilità femminili applicate a questo comparto. Certamente ci piacerebbe far conoscere meglio il settore dei trasporti al mondo femminile, abbattere le generalizzazioni che lo riguardano, mostrare come possa offrire sbocchi lavorativi e di crescita professionale. In assoluto sì, ci piacerebbe rappresentare un esempio e contribuire a quella promozione di una leadership inclusiva che accolga anche i talenti femminili e che da tante parti si sta invocando.

Essere dirigente "in famiglia" è positivo?
La nostra è un'esperienza positiva. L'azienda opera nella provincia di Bergamo, ma noi proveniamo dal Sud, dal Molise, dove la pressione "culturale" verso la condizione femminile conserva aspetti decisamente retrogradi. E i dati dell'occupazione femminile lo dimostrano. Non così però, e per fortuna, nella nostra famiglia, dove siamo state assecondate a seguire le nostre inclinazioni sia nello studio sia nel lavoro. E incoraggiate, sempre, a metterle a frutto. Farlo nell'azienda di famiglia è stata poi una nostra scelta.

La vostra è un'azienda in espansione. Nonostante la concorrenza. "Move fast, safe, green" recita il suo claim. Sta qui il suo segreto?
Il claim rispecchia il servizio che vogliamo offrire. Il segreto per noi è nella capacità di guidare con equilibrio una squadra di persone che si confronta, giorno dopo giorno, e che non perde l'ambizione di migliorarsi.

•

VIOLENZA SULLE DONNE: LA TURCHIA RINNEGA IL TRATTATO DI ISTANBUL (E SI ALLONTANA DALL'EUROPA)

SNFIA COMMISSIONE NAZIONALE PARI&IMPARI

a cura di Clelia Verde – RSA Gruppo Cattolica

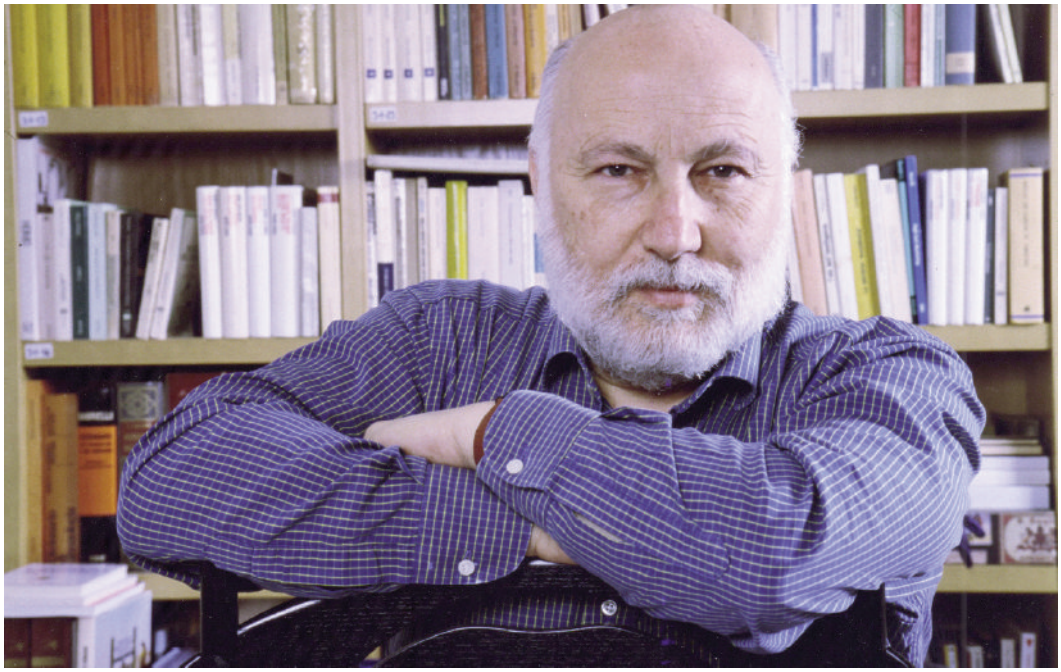
Passo indietro per i diritti civili in Turchia: il governo di Ankara ha voltato le spalle alla **Convenzione di Istanbul**, patto internazionale siglato nel 2011 che impegna i Paesi partecipanti a contrastare abusi, violenze domestiche, mutilazioni genitali femminili e altre pratiche discriminatorie. Per la corrente conservatrice che predomina alla corte del presidente **Tayyip Erdogan**, il trattato non favorirebbe la famiglia tradizionale, incoraggiando viceversa divorzi e riconoscimento delle minoranze Lgbt. Anche alla luce di una recente crescita degli episodi di violenza domestica nel Paese del Bosforo (i dati della WHO parlano di 35% di donne colpite da violenza privata nel corso della vita, a fronte di una stima del 25% per l'Europa), tanto le opposizioni interne quanto il Consiglio Ue, formato da 47 Paesi e primo proponente del trattato che prende il suo nome proprio dalla metropoli turca, stigmatizzano la mossa. **Marija Pejcinovic Buric**, segretaria del Consiglio, senza mezzi termini definisce "devastante" la decisione con cui Erdogan ripudia il trattato, peraltro in linea con un corso politico, che lo vede, di fatto, sottrarsi sempre più ai valori (e a quelle che percepisce come ingerenze) del mondo occidentale. Non è una novità che l'AKP, il partito conservatore di matrice islamica che esprime la maggioranza governativa, di fatto, saldamente in mano al presidente turco, considera prioritario "preservare la dignità del tessuto sociale tradizionale" (parole del videpresidente turco **Fuat Oktay** via Twitter). Ma il distacco di Ankara da Istanbul, e dal suo trattato, ha il sapore di uno strappo. Che ha indotto il massimo scrittore turco, **Elif Shagak**, a twittare di un "vergognoso connubio di bigottismo, patriarcato, e mancanza di cuore che induce a proteggere i bulli e gli assassini invece delle donne"; di certo, la mossa prelude potenzialmente a nuovi abusi sui diritti umani, e a ulteriori divisioni politiche e sociali, in una nazione che è stata a lungo vicina all'Europa, ma che tuttora (come ben illustrato anche da una recente serie Netflix prodotta a Istanbul: *Ethos*) vive nella tensione tra le sue componenti più progressiste e una mentalità ancora largamente arcaica. Tanto che la candidatura turca a entrare, di fatto, nella UE, da anni oggetto di trattative e discussioni sull'asse Ankara-Bruxelles, sembra oggi più che altro il ricordo di una modernizzazione precedente, sfumata di pari passo con il consolidamento del potere interno nel pugno sempre più duro di Erdogan.

•

GOVERNARE IL CAMBIAMENTO

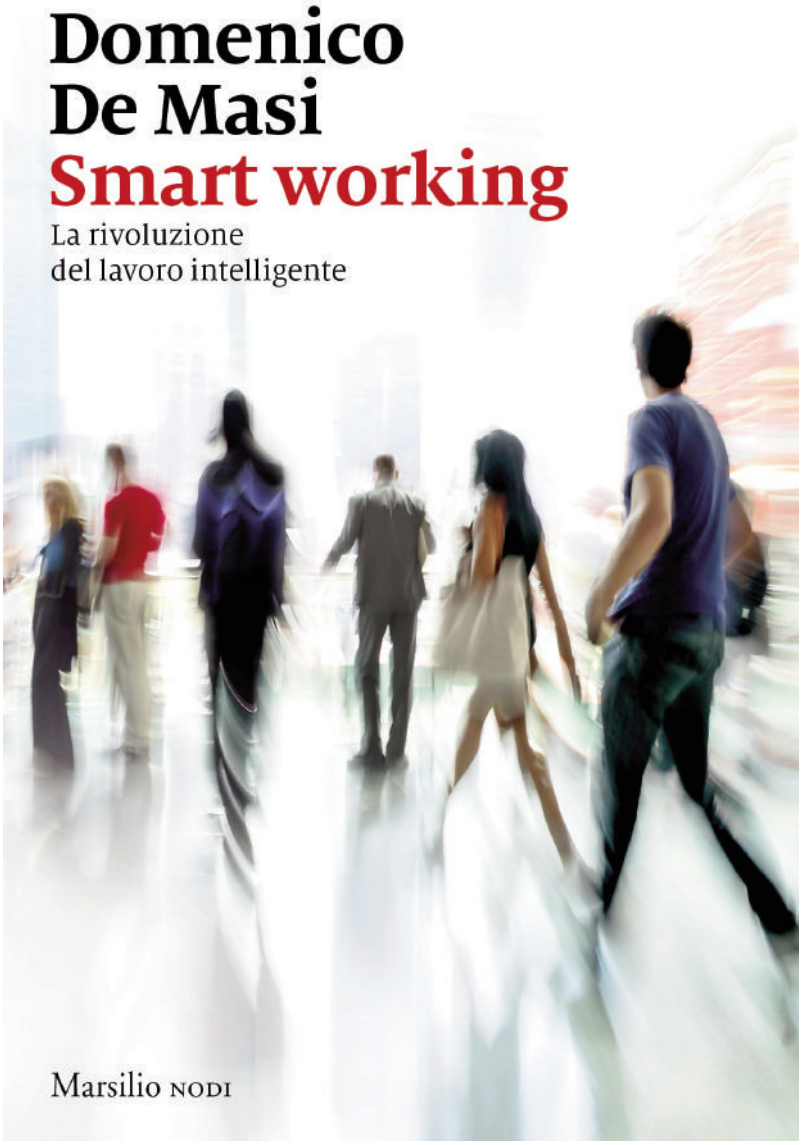
IL RUOLO DECISIVO DEL SINDACATO NELLA "RIVOLUZIONE DEL LAVORO INTELLIGENTE"

*di Domenico De Masi**



Domenico De Masi

Nota introduttiva a PRIMO PIANO: la rubrica accoglie contributi anche esterni che abbiano rilievo sociale con particolare riferimento al mondo del lavoro. Su un argomento così rilevante, quale lo SW e il lavoro in evoluzione, siamo onorati di pubblicare il pensiero del Professore Emerito Domenico De Masi, cui siamo grati. Gli spunti innovativi da fonte così autorevole sarano materiale prezioso messo a fattor comune con gli iscritti e con i lettori. Un arricchimento possibile anche per SNFIA, come ulteriore riflessione per improntare l'azione da sempre orientata a perseguire il meglio per i propri rappresentati, ovunque essi siano chiamati a svolgere la propria professione.
Vito Manduca



L'adozione sempre più diffusa dello *Smart Working*, determinata dall'emergenza sanitaria, rappresenta il primo passo verso un cambiamento radicale della natura, della filosofia, del paradigma del lavoro, che si ricongiunge alla vita, superando quella cesura sancita in maniera netta nel XIX secolo dal modello produttivo dominante nella società industriale. Prima di allora la bottega artigiana, e lo studio del medico o del professionista si trovavano nella stessa abitazione dove si muoveva l'intera famiglia. Con l'avvento delle nuove tecnologie, nel tempo "ibridato" di Internet in cui viviamo perennemente connessi, non esiste un luogo specifico di riferimento. Le nuove professionalità, i *knowledge worker* agiscono fuori dal "recinto" simbolico dell'ufficio e non ne avvertono più il fascino e l'autorevolezza. Le dinamiche che scandiscono la giornata sono profondamente mutate, basti pensare che con l'adozione dello SW non occorre che ci affrettiamo ad andare al lavoro, è il lavoro che entra nello spazio della vita, che si mescola agli hobbies e alle altre attività che danno un senso alla nostra quotidianità. Attenzione però: non basta cambiare le modalità e il luogo della prestazione per definire "intelligente" un lavoro o una professione (cfr. Domenico De Masi, *Smart Working. La rivoluzione del lavoro intelligente*, Marsilio, N.d.R.). Occorre che quello che facciamo sia il frutto di un processo che impegna la nostra creatività, che ci sia un nostro originale e qualitativamente apprezzabile contributo, che colleghi, clienti e collaboratori possono sfruttare per il miglioramento della comunità e dei territori entro cui operano.

Nessuno poteva prevedere la forza di questa ondata pandemica, che ha stravolto le nostre vite e che continuerà a far sentire i suoi effetti ancora a lungo nel prossimo futuro. Il risultato è che l'esperienza dello SW, forzata e improvvisata all'inizio, si sta consolidando. Nel marzo 2020 i lavoratori da remoto sono passati da cinquecentomila a sette-otto milioni nel giro di due settimane. Un numero crescente di impiegati e funzionari ha dunque lasciato le abituali sedi aziendali e non sembra propenso a farvi ritorno. Esiste, e non va sottovalutata, la tensione tra alcuni capi e alcuni rappresentanti sindacali che vorrebbero un ritorno alla situazione precedente, ma ritengo che, alla lunga, è destinato a prevalere, al di là di qualche rigurgito di conservatorismo, il vento del cambiamento.

Quando già alla fine degli anni Settanta parlavamo di telelavoro, eravamo ancora ai primordi. Era una pratica che non si distingueva poi tanto dal lavoro tradizionale. L'operatore era, infatti, legato a un telefono fisso, inchiodato alle identiche liturgie dell'ufficio, si comportava come se dovesse timbrare il cartellino, dovendo, infatti, osservare i medesimi orari e le stesse pause. Lo *Smartphone* della Apple, nel 2007, è stato lo strumento della svolta. Oggi in treno, in aereo, al ristorante lavoriamo spesso senza pause, parlando con i colleghi, facciamo attività di business prendendo decisioni a distanza. Questo

dato di realtà dovrebbe farci comprendere che è inutile ripercorrere vecchie liturgie.
Piuttosto sarebbe più interessante capire come va riorganizzato un sistema produttivo che sta mutando rapidamente profilo.
L'esperienza dovrebbe, in particolare, aiutarci a non sottovalutare le resistenze all'innovazione, che ci sono tuttora e che intravedo negli accordi che molte grandi aziende stanno definendo insieme al Sindacato. Si sta tentando, infatti, di fissare troppe regole, limiti e costrizioni, il che non fa che snaturare il *remote working*, neutralizzandone tutti i vantaggi.

L'importanza di saper gettare lo sguardo oltre

Il Sindacato avrà sia nel presente sia nel futuro un ruolo decisivo, il suo compito sarà quello di aiutare a sgombrare il campo dalle cattive interpretazioni, favorendo la transizione verso nuovi modelli organizzativi del lavoro. Serve una maturazione delle coscienze, per questo penso che tutti i sistemi di rappresentanza debbano impegnarsi ad esercitare un compito pedagogico, trascinando verso il futuro dipendenti, funzionari e soprattutto capi. Per farlo il Sindacato deve realmente saper guardare oltre, non inseguendo, ma anticipando il progresso tecnologico. Studiare il domani, concentrarsi su quello che sta per arrivare, lasciando da parte le battaglie di retroguardia, è la strategia che ogni leader sindacale deve adottare. Nel lavoro a distanza non dovremo più parlare di mansione, ma di performance, di responsabilizzazione del singolo, che è qualcosa di diverso dallo statico adempimento di un ruolo, sempre identico a se stesso. Sulla categoria della qualità, più che della quantità, dovranno trovare un punto di convergenza esecutivo imprese e parti sociali per aprire la stagione di un confronto (l'accordo firmato il 10 marzo a Palazzo Chigi su innovazione, lavoro pubblico e coesione sociale potrebbe essere un buon segnale in tal senso N.d.R.) sulle grandi trasformazioni scientifiche e tecnologiche che stanno rivoluzionando le dinamiche produttive, gli assetti sociali e perfino il paesaggio urbano delle nostre città.
L'orizzonte di impegno e di intervento parlerà sempre più i linguaggi dell'information society. Non bisogna avere paura di governare il cambiamento, ma agire dentro il flusso delle mutazioni per cercare di individuare e superare le contraddizioni, che connotano da sempre il delicato terreno di impegno sul fronte del diritto del lavoro, materia che evolve in coerenza con il continuo progresso della civiltà.

La convocazione di uno sciopero la si può fare ormai con un semplice click. Il Sindacato può così raggiungere in maniera capillare gli associati, facendoli dialogare via Internet…

Un altro aspetto decisivo va sottolineato: senza un accordo tra RSU e azienda non è possibile adottare nessuna forma di SW. Questo non solo legittima il ruolo e il compito del Sindacato, ma offre ulteriori interessanti opportunità che bisogna saper cogliere. La piattaforma tecnologica consente di raggiungere tutti i lavoratori, oltre ad essere un mezzo di certo più potente della tradizionale bacheca e del volantino. La convocazione di uno sciopero la si può fare ormai con un semplice click. Il Sindacato può così raggiungere in maniera capillare gli associati, facendoli dialogare via Internet, può agire via Web per reclutare nuovi adepti, mobilitare iscritti in momenti di conflitto, contattare i potenziali simpatizzanti quando lo ritiene. L'empatia del rapporto personale, la sofferta e sudata esperienza dei tavoli della contrattazione non verrebbero meno, perché la coesione si genera molto bene anche a distanza. La "Rete" è, infatti, un potente motore, attraverso cui si possono portare milioni di persone in piazza, come ha dimostrato il fenomeno Greta, che ha mobilitato l'opinione pubblica mondiale sull'emergenza climatica, che minaccia tutti gli abitanti del pianeta.

La parità di genere nel tempo ibridato della società tecnologica

Anche la dimensione del tempo è inevitabilmente muta-

ta. Basti pensare che nel 1901 gli italiani lavoravamo 70 miliardi di ore l'anno, su una popolazione residente di circa 40 milioni; oggi 60 milioni lavorano per 40 miliardi di ore. Se pensiamo che agli inizi del Novecento si lavorava 10 ore al giorno per sei giorni a settimana, mentre oggi siamo impegnati per 40 ore settimanali, e in Paesi come la Germania non si superano le 32 ore, si può ben capire la valenza che assume il "tempo liberato".
Il capitalismo si è appropriato di questa sfera imponendo attività spesso insulse, obbligandoci a vedere film stupidi, a partecipare ad aperitivi idioti, ha prevalso purtroppo il volto becero del consumismo, più che i valori di una "socialdemocrazia intelligente".
Lo sforzo da compiere deve essere, perciò, orientato all'impiego delle nostre facoltà intellettive e spirituali in attività culturali, socialmente utili, capaci di arricchire lo spirito e nello stesso tempo di innalzare il livello di benessere delle comunità. Alt alla mercificazione del turismo, il rispetto dei valori deve guidare lo sviluppo, in una diversa visione di un Welfare che sarà sempre più centrato sull'individuo, sui servizi alla persona, sull'attenzione ai più fragili e sulla difesa dell'ecosistema.

Nessuna scusa insomma potrà essere accampata, vita e lavoro corrono insieme, donne e uomini sono sulla "stessa barca" senza "zone franche"

Sul fronte della parità di genere la partita è più che mai aperta. Anche su questo terreno lo SW può aiutare. Mentre alle donne vengono di fatto risparmiati i tempi del pendolarismo e del trasferimento, diventa più facile, lavorando in casa a contatto coinvolgere mariti e compagni nelle faccende domestiche. Nessuna scusa insomma potrà essere accampata, vita e lavoro corrono insieme, donne e uomini sono sulla "stessa barca" senza "zone franche".
Qualcuno mi ha rimproverato di essere pessimista su questo *new deal* che avrebbe il fiato corto. In realtà il mio era più che altro un legittimo disappunto per la lentezza con cui stiamo cercando di imboccare una svolta di cui parlo in molti scritti e ricerche da più di trent'anni, in buona compagnia per altro, basti pensare agli scritti di *Latouche* o di *Touraine*, solo per citarne alcuni. Se avessimo, infatti, mantenuto i ritmi di evoluzione pre-covid e non ci fosse stata l'emergenza per arrivare agli attuali livelli di impiego dello *Smart Working*, ci sarebbero voluti ben 120 anni. Credo sia un tempo inaccettabile.

Ozio creativo, altro che fine del lavoro

Oggi di fronte alla quarta generazione di macchine nuovi interrogativi emergono. Provo, in conclusione a dare un veloce sguardo retrospettivo. La prima meccanizzazione del lavoro è avvenuta con l'introduzione del telaio nell'Inghilterra dell'industria tessile del XIX secolo; cento anni dopo sono arrivate le macchine elettromeccaniche, la forza motrice non è stata più il vapore, ma elettricità; negli anni Settanta del Novecento si sono diffusi i personal computer; arriviamo così all'intelligenza artificiale e alla robotica, strumenti che stanno ormai entrando in tutte le organizzazioni produttive. Le macchine elettromeccaniche avevano cominciato a sostituire contadini e operai, le macchine digitali, oltre agli operai, hanno cominciato a prendere il posto di impiegati e colletti bianchi, l'IA finirà col sostituire anche colletti bianchi e creativi. Per studiosi come Rifkin (cfr. Jeremy Rifkin, *La fine del lavoro*, ed. Mondadori N.d.R.) siamo alla fine del lavoro; secondo la mia opinione si sta, invece, aprendo la stimolante epoca dell'ozio creativo (cfr. Domenico De Masi con Serena Palieri, *L'ozio creativo* e, da poco in libreria, *Il mondo è ancora giovane*, ed. Rizzoli N.d.R.) per cui tutto è ormai lavoro ma anche svago, studio, immaginazione, creatività. La sfida del futuro è che anche su questo terreno il Sindacato occuperà uno spazio di primo piano e si affermerà una nuova età dei diritti. L'impegno a far crescere l'attitudine all'innovazione dovrà andare di pari passo con l'affermazione di una diversa concezione del lavoro, che non può essere strumento di sfruttamento, alienazione e oppressione, ma una concreta occasione universale di realizzazione spirituale per tutte le donne e gli uomini della Terra, senza distinzioni di genere, razza, cultura o etnia.

•

***Domenico De Masi**, Professore Emerito di Sociologia del Lavoro presso l'Università La Sapienza di Roma, di rivoluzioni ne ha viste e studiate in ogni angolo del globo, ma la crisi che abbiamo di fronte è tutt'altra cosa. Scorrendo rapidamente solo alcuni dei suoi titoli più famosi: *Il lavoratore post-industriale, L'ozio creativo, Mappa Mundi, Roma 2030, Il lavoro nel XXI secolo,* si vede molto bene la capacità dello studioso di osservare, con particolare acume, le trasformazioni che da sempre attraversano i processi sociali e le organizzazioni produttive.

L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE A FIANCO DEL LAVORATORE NELLE ASSICURAZIONI

di
Boris La Corte – RSA SNFIA in Generali Italia – Privacy Specialist di SNFIA
e
Dario Salerni RSA SNFIA – Assicurazioni Generali

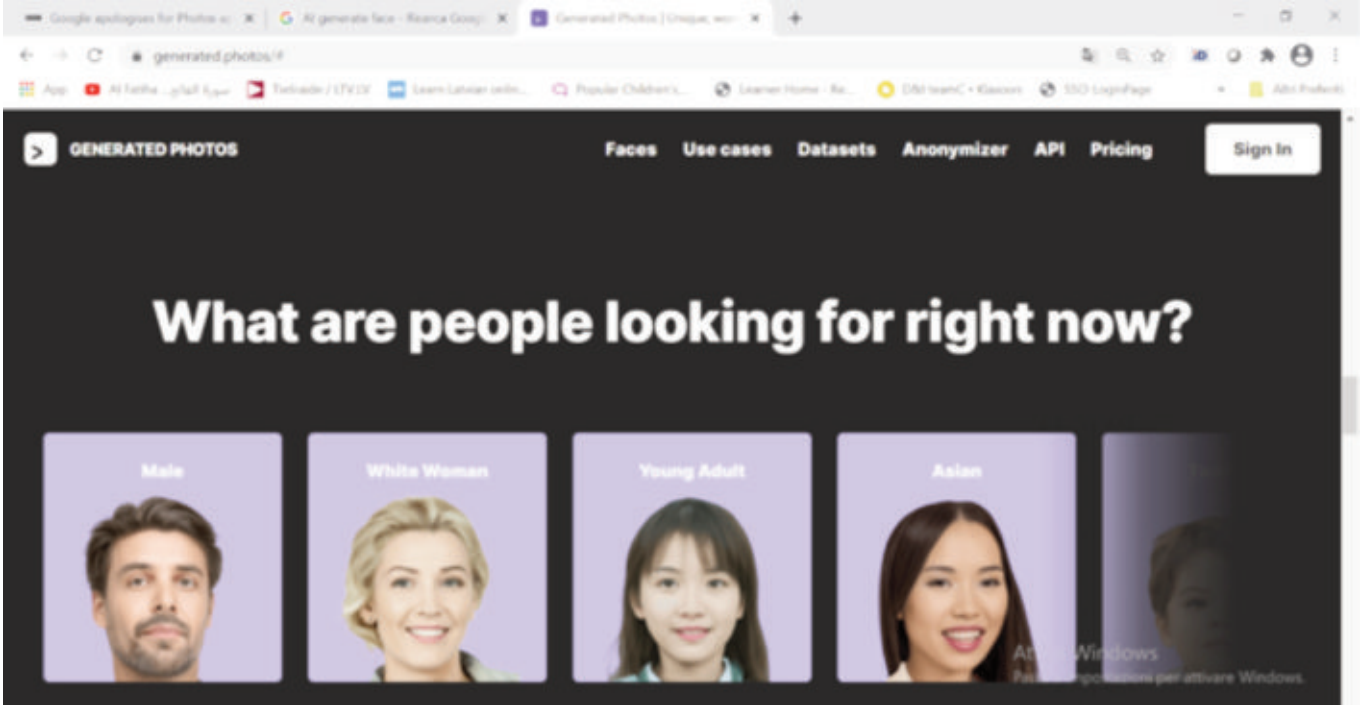
Dario Salerni

Boris La Corte

Se non è configurabile una sostituzione tout court del fattore umano, è fortemente prevedibile, per converso, una desertificazione di mansioni che un tempo erano umane e che saranno, invece, gestite da algoritmi.

L'articolo raccoglie anche una serie di spunti tratti da sei Webinar di UNI Global Union che si sono tenuti nel 2020 cui hanno partecipato gli Autori.

L'intelligenza artificiale negli ultimi anni si è diffusa in tutta le aree delle attività umane, sorprendendoci circa le possibilità che offre, qualche volta creandoci inquietudine come la generazione di visi umani, volti di una popolazione che non esiste nel mondo reale, ma che è generata da un Sistema di A.I.
Recentemente l'Intelligenza Artificiale e Robotica è stata introdotta anche nelle assicurazioni italiane, in vari dipartimenti e attività. Queste tecnologie non sono destinate a sostituire gli impiegati e i dirigenti ma li accompagneranno nel loro lavoro.



Se non è configurabile una sostituzione tout court del fattore umano, è fortemente prevedibile, per converso, una desertificazione di mansioni che un tempo erano umane e che saranno, invece, gestite da algoritmi.
I sistemi moderni sono in grado di riconoscere la ripetitività delle operazioni e di auto-apprendere dall'esperienza. Questo scenario sposterà l'asse delle mansioni uomo-macchina verso quest'ultima lì dove, anche nel campo dei servizi, il presidio decisionale o valutazionale dell'uomo è perfettamente sostituibile dall'algoritmo.
L'effetto di tale inevitabile processo è duplice:

1. la minore domanda di opera umana da parte delle imprese, solo parzialmente compensata dalla maggior strutturazione dell'IT aziendale;
2. la sempre più crescente specializzazione del lavoratore, sull'altare della sopravvivenza lavorativa, le cui competenze dovranno essere talmente specialistiche da reggere il peso del confronto con l'intelligenza artificiale.

In questo frangente storico, la forza lavoro del settore terziario non è ancora completamente pronta ad affrontare questa metamorfosi.
Ogni azienda si ritroverà davanti il costo, in termini di tempo e di danaro, della forte riconversione culturale e professionale dei propri impiegati.
È imminente un duplice scenario nel campo di battaglia della concorrenza fra superstiti:

- l'uomo contro l'algoritmo, da un lato;
- i lavoratori giovani contro i veterani dall'altro, considerando che le forze fresche si propongono con *skill* di competenze più elevate e costi delle retribuzioni più facilmente aggredibili.

In dettaglio, quando parliamo di Intelligenza Artificiale, Robot e Algoritmo abbiamo varie definizioni:

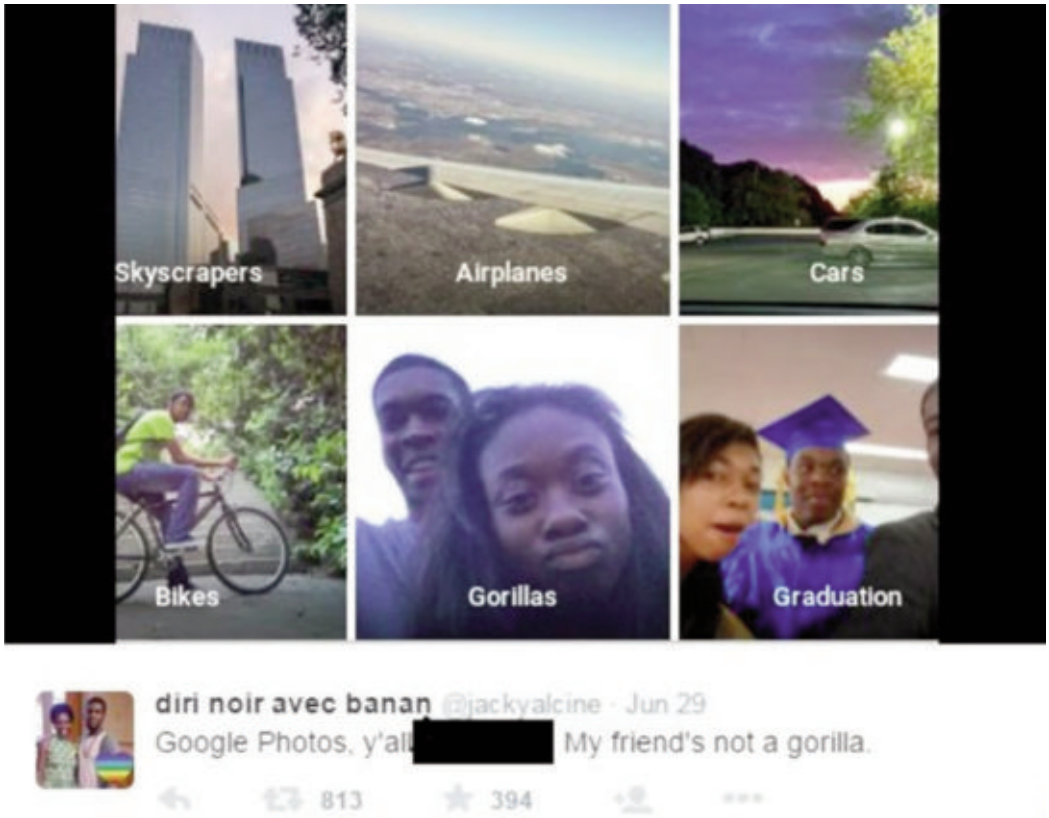
- l'**Intelligenza Artificiale** può essere definita come simulazione dell'intelligenza umana utilizzando una macchina o un sistema in grado di eseguire compiti che eseguono gli esseri umani;
- anche i **Robot** possono essere definiti in modi diversi, una di queste definizioni è: *il Robot è una macchina-computer che esegue attività lavorative in modo autonomo senza supervisione umana*;
- **Algoritmo**, mentre quando ci riferiamo all'utilizzo di algoritmi nell'attività lavorativa, possiamo riferirci all'uso di software in grado di eseguire calcoli avanzati quali quelli attuariali.

Negli ultimi anni, queste tecnologie sono andate sempre di più a convergere, quindi abbiamo Robot che hanno sistemi di controllo guidati dalla A.I., questo li rende più potenti, flessibili e autonomi, in grado di apprendere e migliorarsi.
In questo articolo, ci riferiremo al termine Intelligenza Artificiale (A.I.) in modo estensivo che può comprendere anche altre tecnologie ad essa associate (es: Robotica) senza nominarle.

Alcuni esempi che troviamo nel suo utilizzo, o che potremo trovare a breve nel settore Assicurativo e Bancario Italiano sono:

- La **Scatola nera** che costituisce, da anni, un sistema idoneo alla gestione dei sinistri RCA, nel significato della gestione delle responsabilità e della veridicità degli stessi.
  Al di là del contenimento degli aspetti legati alle frodi, *Black box* è nelle condizioni di fornire la base per analisi predittive, utili alla stima tecnica dei danni e alla liquidazione dei sinistri, senza intervento umano e con un coefficiente di errore trascurabile.
  All'atto della registrazione del *crash*, noto il tipo di veicolo, le sue caratteristiche e il costo dei ricambi, la valutazione dell'impatto registrato consente, ai sistemi di A.I., una valutazione predittiva del danno e la conseguente decisione automatica di far partire un impulso di liquidazione verso l'IBAN del Cliente.
  Nell'esasperato sistema giuridico del "*risarcimento diretto*", ogni impresa ha l'obbligo di legge di gestione del proprio Cliente, del quale possiede ogni tipo di informazione.
  E proprio la valutazione del profilo Cliente è nelle condizioni di influenzare e condizionare la politica liquidativa, inserendola in una più ampia valutazione commerciale dello stesso.
  Il predetto meccanismo di liquidazione impone, alle imprese, una contrazione asfissiante dei costi dei sinistri (anche delle voci connesse come il personale e le parcelle dei periti). L'A.I. è nelle condizioni di appiattire queste voci per una percentuale non indifferente, ancorché non maggioritaria degli stessi, consentendo alle imprese di livellarsi sotto il *forfait*.
- **Software Supervisore**, software che può collaborare con il supervisore per controllare i tempi di lavoro e valutare le performance.
  Al di fuori della piattaforma del settore bancario-assicurativo sistemi come DayForce per organizzare il tempo dei lavoratori in attività quali la consegna dei Pacchi.
- **Sicurezza**: utilizzando sistemi A.I. la sorveglianza potrebbe essere immanente in tutte le attività svolte da parte del dipendente e per tutte le sue comunicazioni.
  Prima erano necessarie decine di specialisti umani che monitoravano pochi soggetti, adesso, grazie all'A.I., si può svolgere questo lavoro 24/7 su migliaia di lavoratori con pochissimi operatori umani.

BBC 1 Luglio 2015 website Articolo:
Google apologises for Photos app's racist blunder



Se apparentemente queste innovazioni possono facilitare il lavoro, se applicate in modo scorretto potrebbero elevare la soglia delle prestazioni dei lavoratori, promuovendo una competizione non regolata all'interno dell'azienda, che a fronte di nessun miglioramento della produttività, vedrebbe alcuni lavoratori che, pur impegnandosi, si troverebbero perdenti.
Inoltre il clima di sorveglianza continuo e invasivo potrebbe aumentare lo stress dei lavoratori più fragili.
Un altro problema all'interno dell'azienda è il rischio che i sistemi A.I. possano discriminare la diversità. Recentemente la scienziata Timnit Gebru ha indicato questo problema con vari articoli e ha creato per combattere questo **Black A.I.**
Gebru è stata sensibilizzata al problema scoprendo che le donne nere avevano il 35% in meno di probabilità di essere riconosciute rispetto agli uomini bianchi dai sistemi di riconoscimento facciale. E, soprattutto, quando, partecipando a una conferenza sull'Intelligenza Artificiale nel 2016, ha notato di essere l'unica donna di colore su 8.500 delegati.
I sistemi di Intelligenza Artificiale potrebbero costruire quindi una scatola decisionale con stereotipi riguardanti le abitudini del crimine, e proporre decisioni guidate da stereotipi.

L'utilizzo dell'A.I. per candidati potrebbe, ad esempio, escludere le minoranze o chi non ha un curriculum considerato "standard". Certamente può orientare qualsiasi tipo di scelta sulla selezione di candidati condizionando la preferenza anche su aspetti della vita privata del lavoratore.
Come detto, l'Intelligenza Artificiale si struttura in presenza di 3 componenti fondamentali:

1. **macchine dalle capacità di calcolo inimmaginabili**: un modesto *Smartphone*, nella tasca di ogni adolescente, esegue una quantità di operazioni al secondo di quattro volte superiori a quelle che svolgeva l'*Apollo Guidance Computer* che portò l'uomo sulla luna nell'estate del 1969;
2. **sequenze di calcolo (i cd *algoritmi*) molto sofisticate** in grado di essere processate dai predetti *computer*;
3. un **volume di dati e informazioni** senza precedenti.

Il pasto quotidiano di questo "mostro" è proprio l'immenso volume di dati che gli esseri umani cedono in tutte le operazioni, anche le più semplici, effettuate per il tramite di un dispositivo connesso.
Compreso il portarlo con sé o il parlare in sua presenza…
Nel settore del lavoro esistono piattaforme, pretese gratuite, che richiedono l'acquisizione di *curricula* e che promettono di mettere in contatto domanda e offerta di lavoro.
Queste pongono i propri *cookies* (biscottini) nei siti di aziende di settori che nulla avrebbero a che fare con il rapporto di lavoro, riuscendo in tal modo a processare informazioni trasversali, riferite ai propri utenti, quali le opinioni, la capacità di reddito, la salute, gli acquisti.
Tutte cose che, in un normale rapporto *off-line* nella vita reale, sarebbero completamente precluse, in ossequio al diritto del lavoro.
Solo per esempio, i *cookies* di **Linkedin** sono presenti in siti quali Ebay, Airbnb, Miodottore.it.
L'esuberanza di Linkedin potrebbe sostanziarsi quale perfetto strumento utile a marginalizzare, magari anche solo per categorie, quei candidati portatori di idee, opinioni o gusti non graditi alle committenze lavorative.
La *cookies policy* di Airbnb, infatti, inserisce Linkedin proprio nella sezione denominata "*Cookies di targeting*", togliendo qualsiasi dubbio in proposito.
Dal Portale di Ebay, Linkedin può acquisire informazioni sui prodotti acquistati dall'utente e questa osservazione — a maggior ragione se incrociata con i dati di reddito — fornisce una chiara panoramica su gusti e preferenze di ogni genere (si pensi ai contenuti di libri, supporti audio, video).
Medesima attività di tracciamento è eseguita dalla californiana Dropbox, di cui Linkedin è terza parte interessata a tracciare gli utenti. E nessuno pensi che i servizi "gratuiti" di *clouding* conservino milioni di documenti senza cedere alla tentazione di una preventiva scansione intelligente degli stessi.
Nella propria policy, Dropbox dichiara inoltre: «[…] Ci riserviamo inoltre di raccogliere […] la pagina web visitata prima di accedere ai nostri siti». È un'attività estremamente invasiva rispetto alla *privacy* dell'utente e ben ultronea rispetto al legittimo interesse.
L'App di Linkedin, infine, impone all'utente l'acquisizione, illegittima a termini di GDPR, dei contatti presenti nella rubrica del dispositivo.
Le applicazioni stanno inquinando anche gli spazi fra imprese e dipendenti.
Questi vengono sempre più convogliati verso l'utilizzo di *social* e applicazioni aziendali, magari anche per attività parallele e non necessariamente funzionali al lavoro.
Questo spostamento, a seconda delle modalità con cui è portato avanti, può costituire un'incursione nel mondo privato del lavoratore, intercettandone informazioni e dati che nulla hanno a che vedere con l'obbligo di prestazione lavorativa ma che completano e integrano — con i dati

legati al rapporto lavorativo — il profilo e la personalità del dipendente.

Si aprono dunque nuove frontiere di sfida ex art. 4 dello Statuto dei Lavoratori?
Si aprono, eccome!
La previsione del Legislatore del 1970 riguardava il luogo fisico di lavoro ma, come ci ha tristemente ricordato il Covid, ci saranno sempre meno luoghi di lavoro e sempre più piattaforme *online*.
Sì, nel momento in cui l'intrusione dell'innovazione tecnologica, solo per esempio profilazione e monitoraggio dei propri clienti, venga duplicata dall'impresa verso i propri dipendenti.
I punti principali da considerare e da proteggere sono (anche secondo le UNI Global Union Guidelines):

- la **Trasparenza**: è essenziale che il sistema di Progettazione di Intelligenza Artificiale possa essere compreso da tutti i lavoratori e dirigenti;
- **Uguaglianza** e rispetto della **Diversità**: il sistema A.I. deve essere progettato per rispettare la diversità e le persone fragili e per non essere guidato dagli stereotipi;
- **Normative Locali**: i sistemi di A.I. devono essere progettati nel pieno rispetto delle leggi e regolamenti del Paese dove verranno utilizzati facendo attenzione allo sviluppo A.I. eseguito al di fuori di questo Paese.

La posizione Uni Global Union è quindi, visti i tanti punti di attenzione, che i Sindacati devono impegnarsi nel dibattito sull'A.I. per proteggere i diritti dei lavoratori, i diritti umani e lo standard di lavoro dignitoso.
Come spesso accade, i Paesi scandinavi e nordici sono un esempio nella visione dell'innovazione e dei suoi rischi.
La Finlandia ha un programma specifico a riguardo: il Sindacato finlandese Vakuutusväen Liitto (VVL), l'unione che supporta i professionisti nel settore assicurativo (come SNFIA in Italia), ha stabilito una collaborazione con il responsabile della robotica di IF Insurance, la più importante assicurazione della Regione Nordica e Baltica.
Questa cooperazione aiuterà il Sindacato e l'azienda ad affrontare congiuntamente il modo in cui la nuova tecnologia verrà implementata e come verranno influenzati i luoghi di lavoro.
Questo è un buon esempio di approccio cooperativo per gestire questi problemi.
Nel Contratto di Lavoro Finlandese per i Dipendenti delle Assicurazioni è stato anche previsto che le aziende assicurative istituiscano gruppi di lavoro permanenti sull'impatto della digitalizzazione, della robotica e dell'Intelligenza Artificiale.

In conclusione, esistono dei temi che vanno seguiti con attenzione, come evidenziato da Uni Global Union, anche prendendo a riferimento costante il regolamento europeo per la protezione dei dati personali (il GDPR), in particolare l'articolo 88.
Questo è l'unico articolo che richiama la delicatezza e l'importanza dei trattamenti nel campo del lavoro dipendente e che rinvia alle legislazioni dei singoli Paesi dell'Unione. La nostra autorità garante è certamente attiva ma è strategico, per tutti, che s'introduca, nei Contratti di Lavoro, un monitoraggio dello sviluppo dell'A.I., tramite gruppi di lavoro bilaterali Sindacati/Imprese riguardo l'A.I. in azienda.
Più in generale, il Sindacato dovrà promuovere un dibattito continuo sulla questione dell'A.I. e della forza lavoro, affinché il principio *Human in Command* rimanga sempre un punto fermo, con sempre una forte attenzione in particolare verso l'impatto di queste tecnologie nei confronti delle persone fragili che lavoreranno a fianco di questi nuovi sistemi. •

Gli autori:

Boris La Corte, RSA in Generali Italia, esperto e appassionato del tema privacy, *Privacy Specialist* di SNFIA, ha conseguito la certificazione Data Protection Officer. È autore di *Data protection e Ospitalità turistica* Leima Editore, Palermo 2019 e presidente dell'associazione di promozione sociale: *Articolo 80. Libertà, diritti e vita digitale*.
Dario Salerni, RSA in Assicurazioni Generali, si è occupato di progetti per l'introduzione di innovazioni tecnologiche presso società assicurative italiane negli anni Ottanta e Novanta, partecipando anche a gruppi di lavoro quali il gruppo MIT-FIAT Auto-Toro Assicurazioni riguardo l'innovazione tecnologica nella gestione dei progetti (coordinato dal professore Eppinger).
Più recentemente, si è occupato di acquisizione di sistemi Robotici, Intelligenza Artificiale e di Cybersecurity all'interno di società del Gruppo Generali.
Ha promosso (pro-bono) progetti di innovazione tecnologica per i campi profughi e per le persone fragili in zone di guerra e ha, nel 2019, fondato una piccola società di consulenza senza fini di lucro a Helsinki (Innovaatio I4) per supportare l'innovazione tecnologica e di processo per le organizzazioni non-profit.

IL "VERDE" E IL "BLU" SONO I COLORI CHE SALVERANNO IL PIANETA

A COLLOQUIO CON LUCIANO FLORIDI

di Massimiliano Cannata

Massimiliano Cannata

«*Il verde e il blu* sono i due colori del nostro futuro, in quanto tinte simboliche che possono scandire un cambiamento profondo che deve vederci tutti, senza distinzione alcuna. Sono due tinte che, messe insieme, hanno assunto il valore di una grande alleanza che deve poter mettere insieme il rispetto per l'ecosistema e la potenza di una tecnologia finalmente orientata alla cura della Terra, la nostra grande madre che, secondo le ultime rilevazioni effettuate dagli scienziati, il 22 agosto dello scorso anno, avrebbe esaurito le risorse biologiche rinnovabili in un anno».

Luciano Floridi, considerato tra i pensatori più autorevoli della contemporaneità, professore ordinario di Filosofia ed Etica dell'Informazione all'Università di Oxford, dove dirige il Digital Ethics Lab, sta combattendo in prima linea perché si possa diffondere a livello globale una sensibilità autentica per l'ecosistema, sensibilità che appare ancora drammaticamente latitante, prima di tutto nelle classi dirigenti, che hanno ignorato la sofferenza di un pianeta oggi inghiottito dalla pandemia e da anni ormai allo stremo.

Luciano Floridi

Professore (*Verde e blu*, ed. Raffaello Cortina) il suo ultimo saggio è ispirato da una precisa finalità: offrire idee "ingenue" per migliorare la politica, rivedere i fondamenti della democrazia, nella prospettiva di creare presupposti credibili per la costruzione di una società matura dell'informazione. Un progetto così ambizioso non rischia di sfociare nell'utopia?

Non credo ci sia questo rischio. Il libro, che riassume un percorso di ricerca che porto avanti da diversi anni, poggia su una convinzione di fondo: la "politica buona" ancora esiste a dispetto dell'opinione diffusa. La prova storica di quello che sto dicendo ci è data dalla nostra Costituzione, testo mirabile per sintesi di visioni, esigenze e posizioni ideologiche diverse. Se i padri costituenti sono riusciti in un compito così arduo, la speranza di poter dimostrare che qualità, competenza ed equilibrio possono ancora animare il discorso pubblico è ancora viva, anche se viviamo in un contesto ovviamente molto distante socialmente e culturalmente rispetto a quello dell'Italia e dell'Europa del dopoguerra.

Ammetterà che lo scetticismo di tanti osservatori non è campato in aria. I "guasti" del presente imporrebbero un rinnovamento autentico dei partiti, che sono l'anima della politica, rinnovamento che, di fatto, non è mai cominciato. Perché dovrebbe aprirsi una nuova fase proprio adesso?

Mi rendo conto che la fiducia non basta e che i segnali che arrivano da più parti smorzano gli entusiasmi, ma non abbiamo più alternative possibili. L'errore più grave, che credo vada evitato per avviare un riformismo che porti a dei risultati visibili, è quello di continuare a pensare di

poter agire dall'interno di un meccanismo che si è rotto. Intendo dire che non si deve migliorare la politica nella politica, ma per la politica, tale obiettivo è realizzabile a patto di alzare le aspettative dei cittadini. Non accontentiamoci — uso un'immagine semplice per capirci — del menu a prezzo fisso pensando che ci sia un unico ristorante del Paese, ma obblighiamo chi sta al potere ad arricchire la propria offerta, con trasparenza, qualità e maggiore impegno.

«Prendersi cura del mondo», risuonano le parole pronunciate da Papa Francesco in occasione della presentazione dell'ultima enciclica *Fratelli tutti*. Un imperativo categorico che può essere adottato anche dal mondo laico, perché può dare sostanza al "progetto umano" di cui lei parla diffusamente nel saggio. Ci spiega di che cosa si tratta?

In una parte precisa della ricerca (cap. XIX del saggio N.d.R.) vengono enunciate cento tesi, che rimettono in discussione tutto l'intero vocabolario della scienza, della filosofia della politica: democrazia, stato, pubblica amministrazione, sovranità, ambiente, giustizia, solidarietà, cittadinanza, sono tanti i concetti che dobbiamo prendere in esame per comprendere la tendenza fondamentale del tempo che stiamo vivendo. Un'opera di trasformazione ciclopica ci attende; il riferimento a Papa Francesco in questo senso mi pare quanto mai opportuno.

Abbiamo gli strumenti per adottare quella "svolta necessaria" da più parti auspicata?

Servono requisiti culturali e professionali adeguati, soprattutto la volontà, da parte delle classi dirigenti, di tornare a elaborare strategie di lungo termine, capacità che sembra da troppo tempo smarrita. Detto in estrema sintesi: la miopia non può essere ammessa quando c'è da mettere mano ai fondamenti del contratto sociale in tutte le sue articolazioni. Occorre dare il "la all'orchestra" perché cominci a suonare con la giusta armonia. Vuol dire in concreto cominciare sul serio a prendersi cura dell'ambiente sociale, politico, fisico geografico, tecnologico che ci circonda.

Il *verde* e il *blu* possono dunque essere i "colori-concetti" attorno a cui si snoda un itinerario di trasformazione della società?

Quando parlo di *blu*, intendo volgere l'attenzione a quegli strumenti della tecnologia che stanno cambiando le nostre vite: Rete, 5G, Intelligenza Artificiale, piattaforme social, *Smartphone* sempre più sofisticati; la mia idea di *verde* ha un'accezione molto vasta, e si riferisce non solo al necessario rafforzamento della *green economy*, tanto dibattuta in questa fase, ma all'idea di un'ecologia integrale, dove uomo, animali e ambiente finalmente devono ritrovare un equilibrio reale. Ricordiamoci che la festa non è più per noi, il mondo non è a nostra disposizione, dobbiamo adottare una decentralizzazione dell'io per ritrovare la dimensione dell'altro.

Non c'è il rischio che la svolta teorizzata diventi un bel tema magari per un convegno tra filosofi, piuttosto che un programma reale per il cambiamento strutturale del lavoro e del sistema produttivo?

Proviamo a fare spazio a un'economia dell'esperienza, centrata sui servizi, la qualità di quello che facciamo più che la quantità, qualità che va negoziata in dialogo costante con il cittadino-fruitore-consumatore. È evidente che, per allinearsi a queste diverse dinamiche, occorrerà modificare gli assetti organizzativi e il modo stesso di fare impresa; il Sindacato sarà molto importante per accompagnare il divenire di questa delicatissima fase.
Ricordiamoci che stare nel XXI secolo vuol dire adottare un punto di vista diverso da un passato fondato sullo sfruttamento dell'ecosistema, sull'avidità e sull'ignoranza. Chi si ostina a non capire dove stiamo andando non può essere capace di vivere il presente, né tanto meno può essere adatto a governarlo.

Il capitalismo "etico": una necessità per un pianeta che soffre

«*Esperienza e design* saranno dunque i codici di un capitalismo etico, orientato alla soddisfazione dei bisogni, aperto e inclusivo» cito testualmente. Cosa vuol dire in concreto?

Che dobbiamo voltare pagina rispetto ai codici e ai linguaggi che hanno alimentato il tempo della "modernità industriale". Due immagini della storia recente possono riassumere la sofferenza di questi difficili anni. La prima: il terribile ritrovamento di Aylan il bambino curdo-siriano rinvenuto su una spiaggia, fotografia terribile di un mondo che ha smarrito il senso di umanità e di una civiltà come quella occidentale che sembra aver smarrito secoli di progresso, negati nel sonno della morte di quel bimbo innocente. La seconda, diventata l'icona di una nuova centralità dei giovani, è stata, come è noto, espressa dalla denuncia di Greta Thunberg che ai grandi della terra rivolse il famoso monito: «Non vi perdoneremo mai perché ci avete rubato i sogni». Quasi fosse una riedizione dell'*Urlo*

di Munch, la giovane svedese è riuscita così a dare voce a un dolore profondo e indicibile, espressione di sgomento, terrore, paura, facendo con il suo gesto cadere definitivamente "il velo di Maya" della finzione.

La sua scrittura sembra essere "figlia" di un pianeta che soffre. Si sente nella sua riflessione di studioso che si confronta giornalmente con gli studenti il peso di una contemporaneità densa di contraddizioni. Riusciremo a uscire dal tunnel?

È vero, la trattazione è "figlia", come lei dice, di un pianeta ferito nella coscienza, e oggi ancor più sfiancato nel corpo dalla pandemia. La malattia che non ha risparmiato nessun angolo del globo è l'ultimo *allarme* che dovrebbe portarci a capire che dobbiamo cambiare strada. Aziende e istituzioni dovrebbero comprendere che il digitale non è la ciliegina sulla torta ma l'intera torta, così come il verde non è un costo ma un investimento necessario, senza il quale sarà impossibile reggere i ritmi di trasformazione della contemporaneità.

Su questo terreno prende corpo il "progetto umano", la proposta, che è poi il cuore pulsante attorno a cui ruota il suo saggio. Quali sono gli aspetti distintivi della sua proposta?

Servirà coniugare le categorie dell'"individuo" e della "totalità", rispettare i soggetti senza dimenticare la società di cui fanno parte. Una sintesi difficile, ma assolutamente necessaria. Gli "ismi" hanno fatto il loro tempo. L'individualismo che ha dominato la seconda parte del Novecento come reazione ai totalitarismi non è più sufficiente. Alla gamba dei diritti individuali va associata la seconda importante gamba dei diritti sociali, che permettono di riscoprire l'altro e la dimensione comunitaria, dopo mesi di difficile isolamento fisico e psicologico. Se «nessuno si salva da solo», come ha ricordato a più riprese Papa Francesco nella Roma "spettrale" della scorsa Quaresima, risulterà decisivo ridare linfa a organismi comunitari e sovranazionali che purtroppo non appaiono molto in salute. La crisi dell'ONU e le difficoltà dell'Europa sono indici negativi che non devono però allentare la forza del progetto, perché senza un alto livello di coordinamento non usciremo mai dalla depressione in cui siamo caduti.

«La politica non ha *logout*» (cfr. tesi 77 pag. 243 N.d.R.), a noi verrebbe da aggiungere che neanche i Sindacati e i corpi intermedi possono permettersi di abbassare la guardia, non crede?

I problemi epocali che abbiamo di fronte, come giustizia sociale, povertà crescenti, diseguaglianza, diritti delle minoranze, *global warming*, inquinamento atmosferico, regolazione dei flussi migratori non ammettono soluzioni limitate e parziali. La "Cinquecento" si è fermata, bisogna spingerla insieme, non basta uno che gira la chiave. In quest'ottica anche la sovranità deve essere aperta e interdipendente, in contrapposizione a chi alimenta rigurgiti di un tardo nazionalismo che non può avere prospettiva. Quando si cominciano a usare parole come popolo, nazione, razza, l'individuo rimane schiacciato, con buona pace dei diritti di libertà, costati anni di lotta e di sacrifici. Rendiamoci conto che si è ormai esaurito tutto il quadro mentale che ha dominato il secolo breve, bisogna uscire da una concezione economicistica della politica per comprendere che non esiste solo il contratto sociale, quale pavimento solido su cui abbiamo poggiato la civile convivenza. È venuta l'ora di passare dal "contratto sociale al trust universale".

Feriamoci su questo aspetto, sicuramente delicato. *Trust universale*, un concetto che va chiarito per non generare equivoci. Di che si tratta?

Si configura come un "salto quantico" che può aiutarci a percepire il pianeta come un'eredità ricevuta, che va curata e lasciata alle future generazioni in condizioni di

salute e di vivibilità alte. La rigida certezza che tutto si risolva in un contratto è legata a una mitologia e a una narrazione che non ha riscontri nella quotidianità. Ciascuno di noi nasce in circostanze particolari, è "gettato" nel mondo, deve perciò sentire con responsabilità il sentimento etico del rispetto dell'ecosistema. Su questo s'innesta un altro termine importante (cfr. tesi 84 pag. 245) "il capitale di cittadinanza", definizione che nulla ha in comune con il più noto *reddito* che tante polemiche ha generato alle nostre latitudini. Siamo sempre dentro il perimetro dell'eredità (il trust) che abbiamo ricevuto in dono, nascendo nella parte più ricca del mondo. Non dobbiamo dilapidarla, piuttosto, dimostrando talento e intelligenza, dobbiamo cercare di meritare un "prestito d'onore" che lo Stato deve assegnare ai giovani, sapendo che potrà recuperare con gli interessi tutto quello che viene speso per promuovere il capitale dell'ingegno.

Il Sindacato catalizzatore del "cambiamento"

Il rovesciamento, rispetto al trend corrente, non potrebbe essere più netto. La cittadinanza, oltre a configurarsi come diritto fondamentale, può divenire un patrimonio da far fruttare che può tornare utile al fatturato in deficit dell'"azienda Italia"?

Relazione è il termine chiave di un vocabolario della politica che per la prima volta deve prendere in esame il rapporto che lega *res publica* e *ratio publica*. Alt dunque alla politica che guarda alla mera gestione delle cose, che pensa solo a occupare spazi di potere. Nell'economia dell'esperienza cui facevo riferimento prima dei servizi immateriali e del *design*, è la relazione, la cura dei rapporti sociali, la rete da implementare, in quanto volano di energia e di valori. Non preoccupiamoci di proteggere solo ed esclusivamente Romeo e Giulietta (metafora gustosa che fa riflettere N.d.R.) nella loro singolare ed esclusiva individualità, impegniamoci a far crescere il loro amore, che è il cemento che li tiene insieme e li fa andare avanti. Dobbiamo maneggiare un vocabolario diverso che in passato, che proietta la politica oltre lo stretto recinto dei partiti. Il dibattito pubblico deve tornare a occuparsi del destino delle classi sociali, non dobbiamo avere paura di usare questo termine che sembrava sepolto nell'armamentario ideologico post marxista e della qualità dei rapporti che intercorrono tra gli individui.

Fa capolino nel suo lavoro un neologismo: "infraetica", cosa vuol dire esattamente?

È un termine che serve a *disegnare* quelle reti relazionali di fondo che, protette da una buona politica finalmente alleata alle parti sociali, al Sindacato e da una PA efficiente, possono essere il vero catalizzatore dei comportamenti virtuosi. Perché la "speranza possa diventare più forte dell'interesse" tutti gli attori della sfera pubblica devono essere coinvolti, cominciando dallo Stato da molti anni in crisi di fiducia. Il *Leviatano* di Hobbes è innegabilmente da molti anni in crisi di "sufficienza" (cfr. tesi 88 pag. 247), in quanto l'impatto di problemi globali rende sempre più necessario l'apporto di un apparato pubblico che risulta palesemente insufficiente quando non del tutto inadeguato. Vanno riformati i gangli della macchina pubblica insieme alla struttura della burocrazia, che presiede i meccanismi di funzionamento dello Stato. La PA rimane il fulcro di un concreto e finalmente realizzabile progetto di cambiamento radicale, perché la politica buona, (concetto da cui è partita la nostra conversazione) possa tradursi finalmente in buon governo, generando esternalità positive per le comunità di riferimento.

Lo Stato non può — questo a nostro avviso uno dei passaggi delicati della trattazione, anche perché si contrappone in maniera netta alle recenti posizioni neo-stataliste sostenute da molti autori non solo in Italia in questa fase emergenziale — sostituirsi alla libera intrapresa, non deve in una parola "svuotare" il mercato, ma lavorare per farlo funzionare meglio, in quanto agente relazionale che si muove nel teatro di altri agenti relazionali, nell'ottica di una *gradualità della sovranità*. In conclusione, qual è il messaggio politico che dobbiamo trarre?

Nella dinamica di una *governance multilivello*, possiamo individuare un'equilibrata funzione dello Stato che, nell'orizzonte della democrazia "partecipativa" e "cosmopolita", non potrà limitarsi a difendere i diritti dei cittadini, perché è parimenti importante rendere facile l'esplicazione dei doveri al fine di migliorare l'efficienza e la produttività di tutto il sistema-Paese. Solo a queste condizioni la politica potrà tornare con i piedi per terra, ritrovando lo spirito di missione e di servizio, evitando di gestire la *velocità* dei cambiamenti, piuttosto impegnandosi a determinare la bontà della loro *direzione*. Un aspetto quest'ultimo che dovrebbero tenere a mente le nostre classi dirigenti, per assumere quelle decisioni rapide, efficaci e coerenti, da cui dipende il destino di intere comunità e in larga parte il nostro stesso futuro

•

RIFLESSIONI

INFO RIVALUTAZIONE PENSIONI

di Giorgio Rioli – sezione pensionati SNFIA

Giorgio Rioli

L'evoluzione delle fasce di rivalutazione delle pensioni

Classe di Assegno (Lordo Annuo)	1996-1998	1999-2000	2001-2007	2008-2010	2011	2012-2013**		2014**	2015-2018**	2019**	2020-2021**	2022
Fonte Normativa	*legge 449/1997*	*legge 449/1997*	*Legge 388/2000*	*L n. 247/07 e DL n.81/2007*	*L n. 388/2000*	*DL n. 201/2011 e DL n. 65/2015*		*Ln. 147/2013, Ln. 208/2015*		*Ln. 145/2018*	*Ln. 160/2019*	
Sino a 2 Volte il TM	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Tra le 2 e le 3 Volte il TM	90%	90%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Tra le 3 e le 4 Volte il TM	75%	75%	90%	100%	90%	40%*		95%	95%	97%	100%	100%
Tra le 4 e le 5 Volte il TM	75%	75%	90%	100%	90%	20% *		75%	75%	77%	77%	90%
Tra le 5 e le 6 Volte il TM	75% [1]	30%	75%	75%	75%	10% *		50%	50%	52%	52%	75%
Tra le 6 e le 8 Volte il TM	75% [1]	30%	75%	75%	75%	0%		€ 13,08	45%	47%	47%	75%
Tra le 8 e le 9 volte il TM	75% [1]	0%	75%	75% [2]	75%	0%		€ 13,08	45%	45%	45%	75%
Oltre le 9 volte il TM										40%	40%	

**Indica che la rivalutazione si applica su fasce complessive di importo

1) Nell'anno 1998 la rivalutazione delle pensioni superiori a 5 volte il minimo è stata congelata (art. 59, legge 449/1997); 2) Nel solo anno 2008 la rivalutazione per le pensioni superiori a 8 volte il minimo è stata congelata (art. 1, comma 19, legge 247/07); * Rivalutazione riconosciuta ai sensi del decreto legge 65/2015. Su questi assegni c'è anche un "effetto trascinamento" negli anni 2014-2015 pari al 20% dell'importo attribuito nel biennio 2012-2013 (del 50% dal 2016 in poi) che si aggiunge alla perequazione attribuita dal 1° gennaio 2014 dalla legge 147/2013 - **PensioniOggi.it**

Dal 1° gennaio 2022, al termine del periodo transitorio, le pensioni torneranno (salvo ulteriori revisioni) a essere rivalutate con criteri più favorevoli (come evidenziato nella tabella allegata). Da tale data, inoltre, si ritornerà al vecchio criterio di rivalutazione per scaglioni d'importo (meccanismo valido sino al 2011) che assicura ai pensionati incrementi più favorevoli rispetto ai criteri attualmente in vigore. •

Nota introduttiva alla rubrica

Il nostro Sindacato subito dopo il CDN tenuto nel mese di novembre 2020, è impegnato con la svolta organizzativa finalizzata a rafforzare i territori e la presenza nei gruppi aziendali. Tra le prime azioni messe in campo vi sono la costituzione della Regione Abruzzi e del Coordinamento del gruppo Reale Mutua. È coinciso nel periodo anche il cambio del Segretario Regionale dell'Emilia Romagna. Concluse queste tre importanti operazioni, il Segretario Nazionale Organizzativo, Antonio Zampiello, ha voluto coinvolgere, con tre interviste affidate alla Redazione, i tre nuovi responsabili nei loro rispettivi incarichi: Giuseppe Muriana, Segretario Regionale Abruzzi; Anna Maria Foschi, Segretario Regionale Emilia Romagna e Arnaldo De Marco, Segretario del Coordinamento del Gruppo Reale Mutua.

La Redazione

LA SVOLTA ORGANIZZATIVA di SNFIA

di Antonio Zampiello – Segretario Nazionale Organizzativo SNFIA

Antonio Zampiello

Sono passati due anni dal Congresso di Garda e oggi quello che è stato definito come obiettivo del mandato congressuale: *Il mondo che cambia, governare il cambiamento* si contestualizza pienamente con l'attuale situazione pandemica che stiamo affrontando.
In questo anno di emergenza sanitaria, sono cambiati, tra le tante cose, anche i paradigmi del mondo del lavoro, a partire dall'organizzazione delle attività, ma anche la modalità di svolgimento del lavoro stesso (con l'esplosione dello Smart Working) e le modalità comunicative.
Tutto ciò evidentemente ha avuto dei forti riflessi anche per il mondo sindacale che si è dovuto adeguare a questi nuovi standard.
In particolare, noi di SNFIA abbiamo accolto questa sfida, dimostrando resilienza e capacità di adattamento e proprio con la finalità di **governare il cambiamento abbiamo riorganizzato** e ristrutturato tutte le attività sia interne, come la gestione amministrativo-contabile del **Sindacato**, sia esterne nei confronti delle aziende e dei nostri iscritti, andando primariamente a **dotarci di mezzi e strumenti per agevolare il lavoro a distanza** e sopperire e colmare il gap dell'impossibilità del contatto di persona.

Ed è proprio in questo contesto che, come Sindacato, abbiamo, con il nostro Segretario Generale Stefano Ponzoni, ravvisato la necessità di rinsaldare e potenziare **il canale comunicativo**, abbiamo ravvisato la **necessità di aumentare la frequenza** degli incontri con i nostri **Quadri sindacali** e con gli **Iscritti** per scongiurare la percezione di distanza e isolamento indotta dalla limitazione dell'incontro fisico; quindi un cambio di passo necessario per non fare mai mancare il supporto alle nostre strutture sindacali e ai nostri associati. E in ragione di ciò, proprio nelle due ultime settimane, abbiamo incontrato le strutture territoriali del Piemonte, del Friuli e della Puglia.

Parallelamente, e con la stessa **finalità**, vogliamo **aumentare** sia nei territori sia nelle aziende la nostra presenza, sempre più organizzata e sistemica, dotandoci di **nuove strutture territoriali** e l'esempio è la costituzione della **Segreteria Regionale degli Abruzzi**, istituita durante l'ultimo Consiglio Direttivo Nazionale del novembre 2020, e **nuove strutture aziendali** come ad esempio il **Coordinamento Nazionale del Gruppo Reale Mutua**, istituito nel giugno del 2020.

Il nostro ultimo CDN di novembre 2020 ha affrontato il tema del necessario rinnovamento generazionale come anche l'obiettivo della parità di genere fra i nostri Quadri sindacali, comprese le figure apicali. Come avrete letto nel reportage del numero di dicembre della rivista, il nostro Vicesegretario Generale **Saverio Murro** ha con forte determinazione posto questo tema, chiedendo a tutti i componenti del direttivo di lavorare in questa direzione.

Come responsabili dell'Organizzazione, di concerto con la Segreteria Nazionale, ci siamo dati quindi l'importante obiettivo di ricerca, identificazione, **costruzione e preparazione di nuovi Quadri sindacali**, sia per rafforzare e **capillarizzare** la presenza di SNFIA sul territorio nazionale, sia per garantire un fisiologico **ricambio generazionale**, unitamente allo **sviluppo di una maggiore rappresentanza nei ruoli apicali della componente femminile.**

Ma proprio per perseguire l'obiettivo congressuale di governare il cambiamento e affrontare questa nuova era digitale, le caratteristiche che stiamo cercando e vogliamo valorizzare sono: **competenza, capacità di lavorare in squadra, professionalità, capacità di ascolto ed essere da esempio per i colleghi per acquisire leadership sia nei confronti delle altre sigle sindacali, sia verso l'azienda.**

Questo obiettivo è sicuramente ambizioso, ma siamo convinti che con il lavoro di squadra e la condivisione dei valori fondativi del nostro Sindacato riusciremo a raggiungerlo.

CONDIVISIONE E RISPETTO LE LEVE PER IL SUCCESSO DELLA SQUADRA

INTERVISTA A
Annamaria Foschi

UnipolSai – Segretario Regionale SNFIA Emilia Romagna

Annamaria Foschi

Annamaria Foschi, lasciata l'attività forense, è stata assunta in SAI nel 1989 come coordinatrice commerciale di area a Bologna.
Dopo qualche anno, è passata ad attività di assistenza tecnico-assuntiva che ha poi svolto nel corso degli anni successivi sia per la rete agenziale, sia per gli intermediari assicurativi/Brokers, per tutti i rami assicurativi.
Dopo la fusione con La Fondiaria nel 2002 e col gruppo Milano, è entrata a far parte della struttura specialistica Cauzioni come ispettore tecnico-assuntivo di ramo.
In seguito alla fusione in Unipol, nel 2014, si è occupata di formazione nella Academy del gruppo "Unica" fino al novembre 2019 quando ha avuto inizio il suo impegno attivo nel Sindacato.

Le esperienze individuali sono molto preziose. Cosa ti ha spinto a impegnarti nell'attività sindacale con SNFIA?
Devo dire che l'interesse e la partecipazione sindacale costituiscono per me il modo in cui si declina l'essere cittadine e cittadini, e in particolare l'essere lavoratrici e lavoratori.
In SNFIA ho trovato consonanze ideali, valoriali e operative che nel corso dei molti anni ho condiviso con grande interesse con colleghi e rappresentanti.
La decisione per un impegno attivo nell'attività sindacale se, quindi, da una parte è stata uno stacco evolutivo del mio coinvolgimento, dall'altra devo riconoscere l'importante ruolo di riferimento che i colleghi con il loro esempio e con il loro appoggio hanno avuto in questa mia scelta.

SNFIA si impegna a tutelare le professionalità del settore assicurativo.
Quali sono gli elementi che consideri primari per sviluppare l'attività sindacale?
SNFIA è un Sindacato autonomo e di settore. La sua attività quindi non è inserita in enormi realtà associative e organizzative che, se maggiormente strutturate per sviluppare l'attività sindacale, sono comunque vincolanti e spesso pesantemente condizionanti.
Nel nostro caso il baricentro è in modo sostanziale spostato dalla *struttura* sindacale alle *persone* che sono impegnate in questa attività!
Persone capaci di proporsi ai colleghi, iscritti e non, con grande empatia relazionale come punti di riferimento per la loro affidabilità, la loro capacità di ascolto e di attenzione all'espressione di ogni tipo di istanza: con leadership, insomma.
Ma anche persone preparate, professionali e competenti nell'interlocuzione con l'azienda: autorevoli, insomma.

L'attività sindacale si basa sul lavoro di squadra. Quali sono le caratteristiche che tu ritieni fondamentali affinché il lavoro di squadra abbia successo?
Penso che l'efficacia del lavoro di squadra non sia determinata dall'unione uniformata di soggetti, ma dalla coesione e dal coinvolgimento di tutti i componenti per il raggiungimento di obiettivi condivisi.
Il lavoro di squadra ha successo quando adotta il rispetto e la condivisione come metodo, valorizzando le migliori capacità e competenze che ciascuno esprime e mettendo a fattor comune ogni apporto che ciascuno può dare nell'organizzazione delle attività.

Ogni realtà di territorio ha una sua storia e presenta caratteristiche peculiari con le quali l'attività si deve rapportare. Quali sono gli elementi di contesto in cui ti trovi a svolgere l'attività?
Bologna è sede storica e principale di UnipolSai, ma al di là della dimensione aziendale assunta negli ultimi anni, da sempre ha espresso particolare sensibilità sindacale.
SNFIA ha una significativa presenza, frutto di un meritorio lavoro fatto nel corso degli anni e che ha sviluppato numeri di iscritti, visibilità e considerazione di tutto rispetto nel panorama sindacale del Gruppo.
In questo contesto, il ricorso aziendale al Fondo di Solidarietà da poco conclusosi è stato particolarmente impattante non solo per l'uscita di iscritti di mature professionalità, ma anche e soprattutto di rappresentanti e Quadri sindacali di lunga storia ed esperienza.
Questo comporta la necessità di mettere in campo un grosso sforzo organizzativo per curare il ricambio generazionale sia in recupero di adesioni, sia nel rafforzamento della rappresentanza.

Più in particolare, in quale direzione pensi si debba orientare questo sforzo organizzativo?
Per la molteplicità e i vari indirizzamenti delle attività, l'organizzazione di squadra diventa per la piazza di Bologna un elemento operativo essenziale per cui è uno sforzo prioritario sviluppare il mio contributo attraverso la creazione di un gruppo sulla cui disponibilità poter contare per lo sviluppo della presenza del nostro Sindacato in una realtà non più limitata a un contesto aziendale, ma ampliata a quello di Gruppo che richiede l'organizzazione di una presenza più articolata e capillare.
Questo sforzo organizzativo è, purtroppo, messo a dura prova dal distanziamento sanitario dovuto alla pandemia che certo non agevola le relazioni e le attività organizzative, ma l'obiettivo resta primario e l'impegno costante per il suo raggiungimento.

Ecco, "al tempo del Covid" le attività lavorative vengono svolte in modalità *agile* negli ambienti domestici e tutti siamo deprivati degli ambiti di socialità così preziosi per coltivare i rapporti con i colleghi da cui emergono confronti, pareri, opinioni, insomma di tutti quegli elementi che diventano la voce della loro rappresentanza: come pensi si possa rimanere in contatto con gli iscritti e contrastare un deleterio distanziamento comunicativo?
Il periodo che stiamo vivendo ha inciso profondamente nel modo di lavorare e nella relazionalità ad esso collegata. La tecnologia digitale ha consentito nel nostro settore la continuità delle attività, ma proprio per la riduzione e la dif-

ficoltà dei contatti comporta il rischio di marginalizzare pesantemente il Sindacato, togliendo spazio d'azione di cui beneficiano le aziende.
L'emergenza sanitaria ha solo accelerato l'utilizzo degli strumenti digitali come mezzi di una nuova e diversa modalità comunicativa, della quale anche il Sindacato deve appropriarsi perché la sua adozione è ormai comunemente acquisita.
In questo senso, per mantenere i contatti abbiamo adottato la tecnologia in modo diverso per due diverse finalità: per comunicare in modo immediato e veloce notizie e informazioni — chiamate "Le brevi da SNIA" — gli iscritti sono stati inseriti in un gruppo social destinatario; invece, in sostituzione dei piacevoli e utili incontri con i colleghi, lo scorso anno abbiamo organizzato una serie di incontri virtuali a tema — chiamati "Il tempo di un caffè" — che a breve riprenderemo. E, con la stessa modalità, convocheremo le riunioni con gli iscritti.

I profondi cambiamenti che stanno segnando il nostro tempo richiedono il ripensamento di molti assetti in cui si esprime la società e il Sindacato, come corpo intermedio, non ne è indenne. Nel progetto di sviluppo organizzativo allo studio per il nostro Sindacato, qual è l'elemento che più di altri fa proprie le dinamiche di cambiamento che emergono dalla società civile?
Sicuramente il tema della parità di genere perché riguarda il sistema paese nel suo complesso e quindi ogni sua realtà. È compito di tutte le componenti sociali lavorare su cultura e assetti ancora irragionevolmente discriminatori.
Il nostro Sindacato, storicamente nato a tutela dei funzionari assicurativi (per la quasi totalità maschi), ha saputo nel tempo accogliere e dar voce anche alla componente femminile che, faticosamente, ha conquistato posizioni nelle realtà aziendali del nostro settore.
Oggi viene confermato l'apporto della componente femminile all'attività e allo sviluppo del Sindacato.
Grande apprezzamento, quindi, per la promozione della cultura di genere realizzata con lo spazio dedicato nel sito istituzionale e per l'affermazione nell'assetto organizzativo della maggior presenza nei ruoli apicali della componente femminile.

•

Bologna

PROFESSIONALITÀ E COMPETENZA AL SERVIZIO DEGLI ISCRITTI

INTERVISTA A
Arnaldo De Marco

Segretario Coordinamento Nazionale Gruppo Reale Mutua

Arnaldo De Marco

Arnaldo De Marco, in Reale Mutua dal 1997 nel settore immobiliare ufficio Investimenti, dopo diversi incarichi, dal gennaio 2007 è Responsabile dell'Ufficio Investimenti (tutti gli investimenti immobiliari per il Gruppo Reale in Italia, Spagna, Francia e Cile). Dal 2007 RSA di Reale Immobili S.p.A. con funzione di dirigente sindacale. Dopo diversi incarichi, dal giugno 2020 è Segretario del Coordinamento Gruppo Reale Mutua

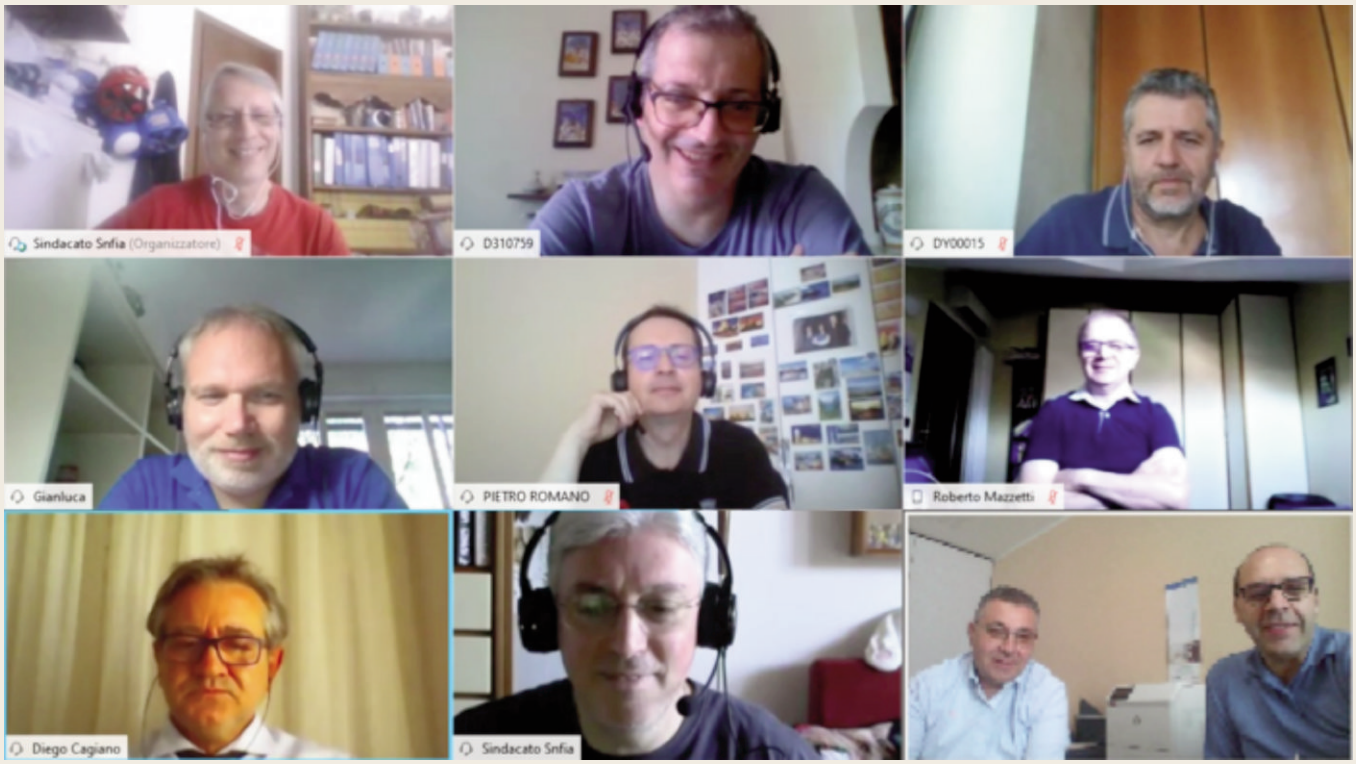
Le esperienze individuali sono molto preziose. Cosa ti ha spinto a impegnarti nell'attività sindacale con SNFIA?
Era il gennaio 2007, fresco di nomina a Funzionario con la nuova responsabilità a guidare l'Ufficio Investimenti di Reale Immobili, fui avvicinato dall'amico Vittone Giorgio, RSA di lunga esperienza, per un coinvolgimento diretto in SNFIA come RSA, al fine di rappresentare Reale Immobili all'interno del Gruppo Reale. Fui molto colpito dalle competenze e dal fatto di conoscere cosa effettivamente volesse dire rappresentare attivamente i colleghi e fui rapito dalla sfida che mi proponeva, in particolare perché apprezzavo di entrare a far parte di un Sindacato autonomo e non politico, in un momento storico dove la sola parola sindacato non era di "moda".

SNFIA si impegna a tutelare le professionalità del settore

assicurativo. Quali sono gli elementi che consideri primari per sviluppare l'attività sindacale?
Come detto, SNFIA è un Sindacato autonomo e di settore e ritengo che questa peculiarità ci avvantaggi rispetto alle altre organizzazioni sindacali in particolare rispetto a quelle dei Confederali, dove alcuni eventi esogeni possono condizionare le loro attività. Ritengo altresì che per sviluppare l'attività sindacale occorra concentrarsi su alcune caratteristiche che non possono mancare, come per esempio la professionalità, la competenza e la disponibilità, elementi che tutti i giorni mettiamo in campo per risolvere non solo i vari problemi dei nostri iscritti, ma a disposizione di tutti i colleghi, anche non iscritti. La più bella soddisfazione: seminare oggi per raccogliere i frutti domani. Tanti colleghi si iscrivono a valle di consulenze, consigli, soluzioni di problemi vari.

L'attività sindacale si basa sul lavoro di squadra. Quali sono le caratteristiche che tu ritieni fondamentali affinché il lavoro di squadra abbia successo?
Talune volte partecipando ai corsi di formazione ci siamo trovati di fronte al classico "dall'io al noi", ma quante volte, tornati nei rispettivi ruoli aziendali, si è trovata applicazione? Io penso che nell'attività sindacale il lavoro di squadra rappresenti un elemento imprescindibile, per affrontare al meglio le sfide quotidiane. Per tutelare e rappresentare i colleghi dobbiamo mettere in campo caratteristiche di competenza, di ascolto, di professionalità, di negoziato. Difficilmente ritrovabili in un unico soggetto, ma riscontrabili in una squadra che lavora insieme seguendo lo stesso obiettivo con efficacia e determinazione.

A giugno avete costituito il Coordinamento nel Gruppo Reale, com'è iniziato il percorso?
Ero a Roma nel 2014 e partecipavo al Congresso come delegato di Reale insieme a Fabrizio Storti e Pietro Romano. Era per me la prima partecipazione e fui colpito dall'organizzazione della struttura a livello nazionale, dalle altre realtà aziendali e in particolare dai coordinamenti nei maggiori Gruppi Assicurativi, soprattutto di come erano organizzati e coordinati.
Durante le pause dei lavori e le passeggiate serali ci ponemmo una domanda: "Ma perché non costituire anche da noi un Coordinamento di Gruppo?". Così tre amici ponevano le basi per costituire anche nel Gruppo Reale un



Riunione per la costituzione del Coordinamento giugno 2020

Coordinamento, per avviare una struttura efficiente e organizzata a prescindere dall'appartenenza a una Società o all'altra del Gruppo, pensando che uniti si potesse offrire un servizio a 360 gradi.
Tornati alla base, cominciammo il percorso di condivisione con tutte le RSA di Gruppo dove il progetto venne accolto con entusiasmo.
Contestualmente trovammo i primi ostacoli da superare: in quel periodo avveniva l'acquisizione della Società Uniqa tramite Italiana Assicurazioni, con tutte le difficoltà di un'armonizzazione di due società. Il momento poneva una pausa del progetto in favore della più importante fusione in atto.

Qual è stato il momento che ha fatto ripartire il progetto?

Successivamente fummo travolti da un grande cambiamento a livello di Segreteria Generale con la nomina di Roberto Casalino, il quale al primo incontro mise le basi per un progetto di rinnovo di cariche per il Piemonte, di concerto con Fiorenzo Giachino, che ricordo con affetto come guida e per tutto quanto mi ha insegnato.
Così partì per il Piemonte un ricambio generazionale con la mia elezione a Segretario Provinciale di Torino e, successivamente, quella di Fabrizio Storti come Segretario Regionale del Piemonte.
Il progetto del Coordinamento ripartì con nuova energia e con un gioco di squadra al fine di superare tutti gli ostacoli.
Nel Gruppo Reale in quel periodo fu costituito il Coordinamento di Gruppo UIL che provocò una spaccatura nei rapporti tra sigle; in particolare alcune RSA di Italiana Assicurazioni, della piazza milanese, misero il veto sulla costituzione dei Coordinamenti, bloccando di fatto ogni rapporto tra sigle e aziende. Qui venne fuori il vero gioco di squadra a livello di Segreteria con Stefano Ponzoni, Saverio Murro e Antonio Zampiello e a livello territoriale con Diego Cagiano ed Emilio Intonazzo che con un lavoro coordinato riuscirono a far cadere i pregiudizi sino a livello aziendale. Tutto questo permise di ottenere il via libera alla costituzione del Coordinamento che avvenne attraverso una riunione via web. Furono presenti tutte le RSA che elessero la squadra così composta: Segretario, il sottoscritto, REALE IMMOBILI; Vice Segretario Gianluca Bonasegale ITALIANA; Mauro Mitola REALE ITES; Roberto Mazzetti e Fabrizio Storti REALE MUTUA.

Raggiunto questo importante obiettivo quale *mission* vi siete dati? E infine i vostri prossimi passi?

La *mission* è quella di coordinare le azioni delle singole RSA mediante strumenti di comunicazione e incontri di confronto, con l'obiettivo finale di una maggiore risposta ai bisogni e alle richieste dei colleghi, armonizzando le iniziative che verranno intraprese all'interno del Gruppo.
In questi primi mesi stiamo raccogliendo i risultati dell'ottimo lavoro di squadra grazie all'affidabilità degli strumenti di comunicazione che tutti giorni usiamo in modo efficace, riuscendo a stare vicino ai colleghi, con l'augurio di un vero ritorno alla normalità, alternando la presenza negli uffici con lo Smart Working con la finalità di riprendere quei contatti umani di socialità che sempre hanno accompagnato il nostro modo di presentarci, farci conoscere e ascoltare.
Altro obiettivo che ci siamo dati è ringiovanire la squadra con l'inserimento di nuove RSA per guardare al futuro e chissà, magari nella prossima occasione, avere l'onore di presentare una quota rosa: non certo per mettere una bandierina ma per un arricchimento della squadra.

Prima riunione delle RSA di REALE a Milano in Segreteria, novembre 2017

LA FORZA DEL COLLETTIVO

INTERVISTA A
Giuseppe Muriana

Segretario Regionale Abruzzo

Giuseppe Muriana

Giuseppe Muriana, laureato in Scienze Politiche presso l'Università di Teramo. Dipendente di Alleanza Assicurazioni. Dal 2014 distacco in Generali Italia, dal 2020 distacco in Welion. In SNFIA, dopo aver ricoperto diversi ruoli, da RSA a Segretario Provinciale di Chieti, Segretario Interprovinciale di Chieti-L'Aquila, Consigliere Nazionale. Dal 2021 è Segretario Regionale della neocostituita Segreteria Regione Abruzzo.

Le esperienze individuali sono molto preziose. Cosa ti ha spinto a impegnarti nell'attività sindacale con SNFIA?
L'incontro con SNFIA è stato per me un vero e proprio "colpo di fulmine"! Ero desideroso di intercettare un contesto sindacale libero nel pensiero e indipendente dalla politica, dove lavorare per il bene dei colleghi di piazza. Fin da subito ho condiviso la scelta con i colleghi più affezionati che, come me, non si accontentavano della proposta sindacale tradizionale e insieme a loro sono stato felice di costruire un percorso condiviso e fortemente partecipato. In effetti, devo ringraziare gli amici che mi hanno subito incoraggiato e aiutato a favorire l'impianto della sigla su una piazza non ancora presidiata da SNFIA. Sono anche riconoscente agli amici del Coordinamento di Alleanza Assicurazioni, di cui faccio parte, che hanno favorito formazione, coinvolgimento e assistenza sul campo; a

loro si sono aggiunti i preziosi consigli dei colleghi del Coordinamento di Gruppo Generali e di tutte le persone fantastiche che ho finora incontrato nel mio percorso nel Sindacato.

SNFIA si impegna a tutelare le professionalità del settore assicurativo.
Quali sono gli elementi che consideri primari per sviluppare l'attività sindacale?
La forza della nostra sigla è riconoscibile anche dall'esterno e risiede nella professionalità dei suoi iscritti e rappresentanti. Chi sceglie SNFIA non cerca soltanto il consulente in materia strettamente contrattuale e sindacale, ma è sicuro anche di trovare un collega che mantiene il pieno contatto con il mondo lavorativo e conosce le dinamiche organizzative, spesso da un punto di osservazione privilegiato.

L'attività sindacale si basa sul lavoro di squadra. Quali sono le caratteristiche che tu ritieni fondamentali affinché il lavoro di squadra abbia successo?
La collaborazione è l'unica via per costruire un progetto stabile e duraturo. Solo la forza del collettivo può dare concretezza ai migliori propositi che, per quanto ambiziosi, non possono trovare applicazione senza un'adesione diffusa e consapevole. Posso testimoniare con sicurezza che i risultati raggiunti sul nostro territorio sono riconducibili in maniera determinante all'apporto fattivo dei compagni di percorso. In particolare con le RSA Vincenzo Santuccione, Fausto Giannini, Andrea Liberatore e Manolo Creati abbiamo costruito una relazione che va oltre il rapporto professionale e che è improntata al rispetto e alla lealtà; quello che ci unisce, infatti, sono i valori sottostanti al nostro impegno, che in SNFIA hanno trovato la migliore collocazione e pieno diritto di cittadinanza.

Con quali iniziative sul territorio state affrontando la remotizzazione?
La condizione di totale remotizzazione ha stravolto le abitudini sociali collegate all'ambiente di lavoro e anche la relazione sindacale, come sappiamo bene, rischia di risentirne in negativo. Per questo, sulla piazza direzionale di Generali a Chieti da diversi mesi abbiamo attivato un appuntamento online con cadenza settimanale, battezzato "Il caffè del martedì". Si tratta di incontri online che, oltre a lasciare spazio a una interazione serena e conviviale, vengono impreziositi dalle testimonianze affidate anche a colleghi SNFIA esterni alla realtà locale, che ci aggiornano sui temi attuali come ad esempio il prezioso aspetto delle Pari Opportunità, l'andamento delle principali trattative in corso, i progetti a carattere sovranazionale di competenza del CAE (ringrazio Mariarosaria Cessari, Mauro Casali, Lorenzo Castellani e Pietro Di Girolamo per le preziosissime testimonianze). Grazie alla qualità dei relatori ci siamo anche aperti alla partecipazione di colleghi simpatizzanti, raccogliendo anche il loro apprezzamento e, in qualche caso, l'adesione sindacale.

Alcuni colleghi e tu stesso siete in condizione di distacco aziendale, fattispecie regolata dalla Legge Biagi e utilizzata dal datore di lavoro che, per soddisfare un proprio interesse legato alla gestione dell'impresa, mette temporaneamente a disposizione di un altro datore di lavoro uno o più lavoratori che sono alle sue dipendenze. Come vivono i colleghi questa condizione?

Il team
in piedi da sinistra: Vincenzo Santuccione, Giuseppe Muriana, Fausto Giannini

Chieti — Ph. Manolo Creati

Il distacco è un vantaggio per il datore di lavoro che riesce a gestire meglio le risorse in particolari situazioni, evitando di dover prendere decisioni più complesse che risulterebbero di difficile applicazione. Dovrebb essere un'opportunità anche per il lavoratore che continua a mantenere inalterato il rapporto di lavoro, pur cambiando l'attività prestata. Ma non sempre tutto è positivo. Infatti, ci sono state anche delle ricadute emotive e la sensazione condivisa con molti colleghi è una iniziale delusione, poiché si sente venir meno la fiducia dell'azienda di origine, che ha rischiato di prevalere sull'entusiasmo con cui quotidianamente vogliamo affrontare le sfide del lavoro. Sebbene il distacco risulti un'alternativa a soluzioni più penalizzanti per i lavoratori, è doveroso evidenziare che da esso generalmente deriva anche un drastico ridimensionamento delle opportunità di crescita professionale. Come Sindacato dobbiamo continuare a vigilare anche su tale aspetto.

Qual è la sfida che ti senti di lanciare nell'impegno futuro della Segreteria Regionale Abruzzo?

Il nostro è un territorio piccolo, ovviamente da tempo presidiato dalle altre realtà sindacali. Dobbiamo trasformare questo apparente svantaggio in una opportunità di crescita e consolidamento basato sulla qualità. Per questo vogliamo continuare ad alimentare la benefica relazione di scambio e collaborazione anche con le altre realtà territoriali, consapevoli che solo il confronto costruttivo e la sinergia possono portare il bene degli iscritti e della sigla.

Chieti — Ph. Manolo Creati

TUTELA PENALE DEI RIDER PER GRAVI OMISSIONI DELLA NORMATIVA A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA

A cura di Annalisa Rosiello www.studiolegalerosiello.it

Annalisa Rosiello

Nell'ambito di un'indagine avviata dalla Procura della Repubblica di Milano nel luglio 2019 — in coordinamento con l'Ispettorato Nazionale del Lavoro e altri organismi competenti — alcune tra le principali aziende di *delivery* (Foodinho s.r.l.-Glovo, Ubrt Eats Italy s.r.l., Just Eat Italy s.r.l. e Deliveroo Italy s.r.l.) sono rimaste destinatarie di sanzioni per violazione della normativa in tema di salute e sicurezza dei lavoratori e per violazione della normativa giuslavoristico/previdenziale.

In particolare, la Procura e l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, ritenendo non corretto l'inquadramento dei *rider* come lavoratori autonomi, hanno notificato verbali di accertamento alle imprese citate, verbali che prevedono ammende per un totale complessivo di **733 milioni di euro**, l'obbligo di applicare ai *rider*, entro novanta giorni dalla notifica del verbale, l'intero corpo della normativa in tema di salute e sicurezza (d.lgs. 81/2008) nonché l'obbligo di **riqualificare i rapporti di oltre 60 mila fattorini** e convertirli da collaborazioni autonome in "collaborazioni organizzate dal committente" (v. art. 2, comma 1° d.lgs. 81/2015, come modificato dal D.L. 101/2019, convertito in L. 128/2019 [1]).

È interessante la ricostruzione dell'indagine svolta in due distinti comunicati stampa, rispettivamente dalla Procura della Repubblica di Milano e dall' Ispettorato Nazionale del lavoro.

In particolare si legge in questi comunicati che i Carabinieri del Comando Tutela Lavoro hanno intervistato

circa 1000 ciclo-fattorini per verificare le specifiche caratteristiche dell'attività lavorativa svolta dal 2017 al 2020 (orario di lavoro, mezzi utilizzati, modalità di retribuzione, ecc.) e hanno acquisito tutta la documentazione inerente al rapporto (contrattualistica, durata del rapporto, retribuzioni).

L'indagine ha portato ad accertare che il *rider* "*non è affatto un lavoratore occasionale che svolge la prestazione in autonomia e a titolo accessorio. Al contrario, è a pieno titolo inserito nell'organizzazione d'impresa, operando all'interno del ciclo produttivo del committente, che coordina la sua attività lavorativa a distanza, attraverso un'applicazione preinstallata su smartphone o tablet*" (così comunicato stampa Procura della Repubblica di Milano).

L'autonomia, si legge nei comunicati, si riduce alla scelta della fascia oraria ed esiste un punteggio attribuito dall'algoritmo che misura le performance (puntualità, rapidità, accettazione ordini, ecc.); e ciò costringe il *rider* ad accettare di fatto tutti gli ordini, a non poter usufruire di ferie e malattia e a lavorare persino se infortunato, pena ripercussioni negative. Il *rider* inoltre è "*costantemente geolocalizzato dal committente*", che può rilevare se è in movimento, in fase di consegna e agire conseguentemente sul rapporto.

Viste le modalità concrete in cui questi rapporti si sono articolati, le conclusioni condivisibili degli organismi ispettivi e della magistratura penale hanno indotto quindi a ritenere applicabile integralmente la normativa in tema di salute e sicurezza nonché la normativa sulle collaborazioni organizzate e quindi — sostanzialmente — le tutele tutte previste dal lavoro subordinato. •

Note

[1] In particolare nella recente modifica introdotta dalla menzionata legge 128/2019 si dice chiaramente che "*le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali*", quindi anche ai moderni fattorini. Tale qualificazione comporta un atterraggio pieno, dal punto di vista delle tutele e contributivo, nella disciplina della subordinazione ex art. 2094 c.c. (cfr. art. 2, comma 1° d.lgs. 81/2015). In tal senso molto esplicita la dichiarazione contenuta nel comunicato stampa dell'Ispettorato del lavoro: ai fattorini delle società coinvolte "**dovranno essere applicate le tutele dei lavoratori subordinati**".

TUTELA REINTEGRATORIA APPLICABILE ANCHE NEL CASO DI MANIFESTA INSUSSISTENZA DELL'ASSERITO GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

A cura di Annalisa Rosiello www.studiolegalerosiello.it

Annalisa Rosiello

La Corte Costituzionale, nel comunicato del 24 febbraio 2021, ha annunciato di ritenere fondata la questione di legittimità sollevata dal Tribunale di Ravenna sull'articolo 18, St. Lav., come modificato dalla L. 92/2012 (c.d. Legge Fornero), nella parte in cui prevede che vi sia **facoltà** e non **dovere**, per il giudice del lavoro, **di reintegrare il lavoratore licenziato pure nel caso di insussistenza del giustificato motivo oggettivo** (d'ora in avanti anche licenziamento per gmo). La Corte ha in particolare annunciato di ritenere non ragionevole, nello specifico, la diversità nel trattamento tra il licenziamento per gmo e quello per giusta causa; infatti, mentre in quest'ultimo caso è previsto l'obbligo di reintegrazione, nell'altro è lasciata al giudice la scelta tra reintegrazione e liquidazione di un'indennità risarcitoria.

In attesa di tornare sulla questione dopo la pubblicazione dei motivi di questa importante pronuncia, possiamo brevemente ricostruire la base normativa e le eccezioni d'incostituzionalità che sono state sollevate dal giudice remittente (Tribunale di Ravenna).

In particolare la frase "incriminata" è contenuta nel comma 7 dell'art. 18, come modificato dalla legge Fornero, laddove, con riguardo alla disciplina reintegratoria, introdotta dal 4° comma dell'art. 18, si legge che il giudice ***può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo***.

In sostanza, nel caso di giusta causa o giustificato motivo soggettivo, laddove il fatto contestato non sussista o venga punito dalla normativa contrattual-collettiva con una sanzione conservativa, il licenziamento comminato è illegittimo e **la sanzione è sempre la reintegrazione**.
Invece, nel caso di manifesta insussistenza del fatto rispetto al gmo, manca *la previsione dell'obbligo di applicare esclusivamente la tutela della reintegrazione nel posto di lavoro* (v. in tal senso comunicato stampa della Corte Cost. in commento), **potendo**, il giudice, scegliere quella esclusivamente indennitaria.
Secondo il Tribunale di Ravenna, questo principio vìola svariati articoli della Costituzione; in particolare l'art. 3, comma 1°, dato che vengono trattate in maniera ingiustificatamente difforme situazioni identiche; l'art. 41 Cost., perché si attribuirebbe al giudice *un potere di scelta squisitamente imprenditoriale, chiedendogli di adottare un'opzione di gestione dell'impresa, quale è l'atto espulsivo, in alternativa alla altrimenti dovuta reintegra*; l'art. 24 Cost., per compromissione del diritto di difesa del lavoratore, che *si troverebbe esposto all'esercizio di una facoltà giudiziale totalmente discrezionale* e l'art. 111, 2° comma Cost., venendo a mancare, a causa di tutte queste violazioni, un *giusto processo*.
La pronuncia è senz'altro molto rilevante, e va ad aggiungersi ad altre pronunce d'incostituzionalità intervenute sulle norme che, negli ultimi anni, hanno intaccato (per non dire tentato di smantellare) le tutele previste in caso di licenziamenti illegittimi; facciamo in particolare riferimento al d.lgs. 23/2015 (c.d. Jobs Act). Con la sentenza Corte Cost. n° 194/2018, è stato dichiarato incostituzionale l'automatismo dell'indennizzo, parametrato alla sola anzianità di servizio del lavoratore, in caso di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo (art. 3, comma 1, d.lgs. 23/2015); e con la sentenza Corte Cost. n° 150/2020 è stato dichiarato incostituzionale l'automatismo dell'indennizzo anche rispetto al licenziamento viziato nella forma (art. 7, d.lgs. 23/2015).

AAAGH
ECCHECCÈ?!
C'È CHE HANNO ROTTO IL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO
!
ECCHÍ È STATO?
LA CORTE COSTITUZIONALE
APPERÒ È ROTTO COME ?
TU LICENZI, POI ESCE CHE È LA SOLITA BUFALA, TI PIAZZANO LA REINTEGRA NEL POSTO, INVECE DEL SOLITO CARO INDENNIZZETTO QUATTROSOLDESCO
IN QUESTO PAESE NON PUOI FARE IMPRESA...
ZANG_2021

TRA CIELO E TERRA

di Giancarlo Fabiano Di Gregorio

*Maria Luisa Lussu * – UnipolSai – RSA SNFIA*

Il mistero della corrispondenza tra la terra e il "cielo" non è mai stato svelato e, personalmente, ne sono da sempre affascinata. Il cielo non è solo lo spazio infinito, oggetto d'indagine astrofisica con straordinari risultati (Marte non è più quel mistero di ieri) ma anche ciò che definiamo l'*imperscrutabile*. Nonostante abbia rappresentato il rompicapo per scienziati, filosofi, poeti, scrittori e, in fondo, per tutti gli uomini capaci di rivolgere lo sguardo verso l'alto. Quel cielo rimane dunque mistero, luogo dello spirito o degli spiriti che, a seconda delle azioni in terra, sono destinati per l'eternità allo stato di beatitudine (Paradiso) o di dannazione (Inferno). Di sicuro è stato, e tuttora rimane, tema prediletto dei sognatori. Nella letteratura "Alta", più di tutti, si cimentò Dante Alighieri, il grande "architetto" di quei tre luoghi complessi, non comunicanti e assolutamente alternativi in cui sono traslate le anime al momento del trapasso. Quando ho saputo che il collega, di azienda e di sindacato, **Giancarlo Fabiano Di Gregorio**, ha scritto il romanzo di esordio *Tra Cielo e Terra,* pubblicato da **EDDA Edizioni di Daniela D'Agosto,** non ho resistito a conoscerne la tesi di fondo secondo la quale vi è di certo corrispondenza tra i due "mondi". Giancarlo basa tale convinzione su un approccio fideistico (d'altronde anche Dante attinse a piene mani alla fede). Insomma sarebbe consentito addirittura alle "anime" di "osservare" dall'alto gli amati congiunti rimasti sulla terra e, in un certo qual modo, orientarne le azioni nel verso desiderato, volto al bene degli stessi.

«La centralità dell'approccio religioso rappresenta la trama sottile, invisibile e indivisibile, psicologistica, del rapporto tra il mondo dei vivi e dei morti, il collegamento tra la vita terrena e quella celeste. È il "sentire" che chi ci ha amato, chi ci ha generato o accompagnato con amore nel viaggio della vita, possa essere più vicino a noi e alle nostre sorti, alla protezione che molte volte invochiamo» (dalla prefazione).

Ma, approfondendo, il lungo romanzo di Di Gregorio non è solo questo: ambientato nella città di Treviso (e in cielo) è anche motivo di riflessione sulle iniquità e sulle diseguaglianze che affliggono l'umanità, Treviso inclusa. Gli ultimi sono i protagonisti. Quegli ultimi che, ancora di più in questi tempi orribili, non rappresentano il polo di interesse della politica, o non sembrano rappresentarlo per gran parte di essa. Sono poche le voci che si levano per invocare l'aiuto terreno e quello divino: tra le più operative quelle delle Associazioni del Volontariato; fra le voci più autorevoli quella di Papa Francesco; fra le associazioni più impegnate, la Comunità di Sant'Egidio dove ho il privilegio di impegnarmi come volontaria nella città di Bologna, non esente da contraddizioni tra l'opulenza e le nuove povertà che investono anche persone ieri considerate ricche.

Per me che oltre alla famiglia, al lavoro e al Sindacato, impiego il mio tempo accanto agli ultimi che si rivolgono sempre più numerosi alla Comunità di Sant'Egidio bolognese, è stato naturale dialogare con il collega Giancarlo Fabiano Di Gregorio su temi così cogenti, sia nella realtà quotidiana sia nella sua narrazione.

Giancarlo Fabiano Di Gregorio

Giancarlo, *Tra Cielo e Terra* è un libro coinvolgente che, partendo da fatti di cronaca nera nella tua città, Treviso, si immerge in temi di assoluta attualità presenti ovunque e con i quali anch'io mi confronto nel quotidiano da volontaria presso la Comunità di Sant'Egidio. Venuta a conoscenza del tuo libro, è stato per me automatico ascoltarti. Puoi declinare tu questi temi a beneficio dei lettori?

In estrema sintesi, il romanzo tratta principalmente questi temi centrali presenti nella nostra società, in qualsiasi società: quello delle persone che, in modo molto eloquente, sono definite "gli ultimi", come gli anziani, i diversamente abili, i senza fissa dimora… Il libro fornisce uno spaccato di come trattiamo e viviamo queste persone. Altro tema affrontato è quello della presenza e convivenza con gli extracomunitari e, infine, quello della spiritualità che lambisce trasversalmente tutti.

Diciamo ai lettori se sono temi tutti trattati in egual misura oppure se ve ne siano di preponderanti e più urgenti?

Certamente il maggiore per importanza è quello della friabilità psicologica delle persone anziane e diversamente abili, ammalate. Il Covid, la pandemia, tra l'altro, ha accentuato questo stato di cose. Sono state messe in luce le fragilità di un sistema che si sorregge a fatica e forse sta per capitolare, con grande pena e difficoltà per tutti. A ruota, segue quello dell'integrazione sociale con gli extracomunitari. Basti pensare, senza andare tanto lontano nel tempo, a coloro che arrivano in Sicilia da Paesi in guerra, o in povertà. E a come la nostra società civile, ma anche politica ed economica, li percepisce.

La situazione di malessere degli anziani, ma anche dei diversamente abili, degli infermi, dei senza lavoro, dei senza tetto può essere ricondotta anche alla solitudine cui naturalmente tendono o, principalmente, si tratta di conseguenza diretta di un disagio economico? Alla Comunità di Sant'Egidio si rivolgono da anni anche persone che, lavorando, erano ricche e che perdendo d'un tratto il lavoro sono finite fra gli ultimi… Qual è la tesi del libro?

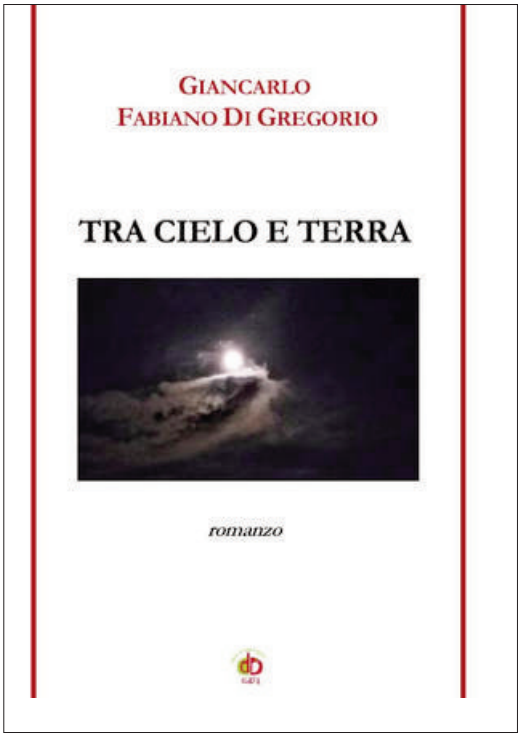
La tesi, la verità che il libro propone riguarda certamente il disagio economico, tra l'altro accentuato notevolmente con il Covid. Ma quello che preoccupa maggiormente e su cui il romanzo si focalizza è l'anomia (per dirla con i sociologi) che imperversa. La vittoria sulla solitudine e l'isolamento sono le vere sfide che dobbiamo riuscire a vincere in questo particolare momento. Capita ai più forti, a coloro che sono giovani e ai giovani che vivono il peso della mancanza degli amici a scuola. Figuriamoci alle persone anziane e ammalate, inferme. E sole! Colpa, se vogliamo, della superficialità che porta con sé il benessere, per chi ne gode. Di chi ha la forza della maturità fisica. Occorre riscoprire il valore della saggezza che hanno gli anziani e, con i loro valori, le persone che li propugnano. Molti personaggi del libro vivono questa situazione. E molti sono i modi, non tutti centrati, per risolverla.

C'è un tema di fondo che riguarda gli extracomunitari. Qual è il pensiero in proposito che scaturisce dal romanzo?

L'integrazione, come dicevo. Siamo sempre più insofferenti allo straniero che arriva e vive nelle nostre terre. Il problema è che viene concepito e percepito come "poco di buono", mascalzone o ben che vada arrogante. Certamente possono esserci anche queste figure, ma ci sono dappertutto anche tra le nostre genti. Insomma viviamo questi arrivi come se giungessero gli usurpatori, gli occupanti. Dovremmo tener conto invece che tra costoro tante sono le persone oneste, bambini, giovani, donne, famiglie, che scappano da Paesi in guerra o che sognano semplicemente una vita migliore, un lavoro onesto. Chiedono solo di essere riconosciute come persone, umani come noi con le nostre stesse emozioni, sentimenti, paure, gioie. Desiderano un'identità, ma troppo spesso muoiono nell'anonimato. Siamo tutti generati dalla stessa Entità. Solo con la presa di coscienza di queste riflessioni e col rispetto reciproco si costruisce una società migliore e funzionante. Integrazione è la parola chiave, degli uni con gli altri.

Esiste una relazione che il romanzo mette in evidenza: la delinquenza e il bisogno economico. Secondo te sono aspetti correlati? E che cosa fanno la Società e la politica per alleviare questo problema?

Sì, di sicuro. Basti pensare al Terzo Mondo, ai Paesi poveri. Maggiore è la povertà e maggiore è il bisogno economico che, in mancanza di posti di lavoro, induce indubbiamente alla delinquenza. Furti e rapine, accaparrarsi il denaro con metodi illeciti perché lecitamente è impossibile. E non per il gusto di delinquere, ma per vivere. Mantenere la famiglia. Occorrerebbe rivedere le politiche sul mondo del lavoro e sull'occupazione. E sull'immigrazione. Forse, ma è un forse, il "Reddito di Cittadinanza" è un tentativo di soluzione. Ma va ripensato. L'attuale discussione sui Rider, ad esempio, è un altro tentativo di soluzione. E lanciare sguardi e aiuti oltre confine può essere un'ulteriore soluzione. Come non menzionare poi il mondo delle ONLUS e del Volontariato, che si sta prodigando per risolvere con cuore, scienza e coscienza, i problemi che stiamo dibattendo. È la società civile che interviene in prima persona surclassando il poco o nulla operato dalle Istituzioni.



Sullo sfondo delle vicende si innesta anche un "vissuto spirituale", la comunicazione tra il mondo dei vivi e quello dei defunti. Credi che sia validamente presente nella vita spirituale delle persone?

Sì, credo che si stia vivendo un dualismo. Non antitetico ma ugualmente presente. La fede classica e la vicinanza alla Chiesa, ma anche una religione più intimistica, un fideismo che guarda non a figure astratte ma presenti, o perlomeno che sono state presenti. E ci rivolgiamo a loro come alle figure classiche della fede (Dio, Maria, i Santi) non spostando l'orizzonte ma accavallandolo. La pandemia con la chiusura delle chiese e dei riti ha accentuato un fenomeno intimistico che era sul nascere, ma che si sta espandendo. Non siamo a una "eclissi del sacro" ma a una rivisitazione, un bilanciamento, del rapporto tra i due modelli.

Nel romanzo viene tracciata inoltre una vera e propria organizzazione celeste. E tra l'altro vengono ridimensionati i concetti di Purgatorio e Inferno. Come mai?

Quello che ci hanno sempre insegnato al Catechismo è che Dio è infinitamente buono. Allora ho sempre pensato a un Dio non vendicatore ma che perdona. Quindi perché far bruciare gli uomini nel fuoco eterno (figurativamente) se essendo eterna bontà si possono perdonare? Sarebbe un controsenso. E da ciò una dimensione diversa del solo Paradiso, ove non si arriva e ci si bea di quanto fatto sulla Terra, ma si conquista la santità cominciata in vita attraverso passi successivi. E chi nella vita terrena non ha avuto comportamenti consoni, può riconquistare in un lungo percorso la via della salvezza. Che è vista come la possibilità di avvicinarsi a Dio, non di allungarne la distanza.

Un romanzo dallo stile pulito, senza scurrilità o volgarità. Quasi controcorrente rispetto alla normalità attuale. Solo stile o anche un messaggio?

Si tratta certamente più di un messaggio. Si possono dire le stesse cose anche con un linguaggio più corretto e meno volgare. Assistiamo molto spesso, anche nei giovani, a un modo di interloquire ed esclamare che porta forse alla perdita di ideali, alla negazione dell'educazione e quindi tutto risulta meno rispettoso. Ecco, un linguaggio corretto rappresenta RISPETTO per chi legge. Un romanzo così lo possono leggere tutti. È un messaggio che si ribalta in uno stile. Non credo che lo abbandonerò perché sarebbe fare violenza a me stesso e tradire il mio credo. L'essere sguaiati, indecenti e grossolani, non aiuta a risolvere i mali della società. Li accentua senza risolverli.

Puoi dirci come, da uomo pragmatico delle Assicurazioni, a un certo punto della tua vita hai deciso di scrivere un romanzo. Non sarebbe stato più appropriato e forse proficuo, vista la tua lunga esperienza, scrivere di tecnica assicurativa? E cosa hai in serbo per i lettori, rimarrai sullo stesso genere?

Scrivere di tecnica assicurativa è certamente interessante dopo una vita passata tra le clausole e le quotazioni o i prodotti della Società di appartenenza e della concorrenza. Ma non così appagante come inventare un romanzo, una trama, dei personaggi che vivono e ai quali riesci a trasferire te stesso e calarti in loro. La bellezza inoltre anche di crearli diversi da chi scrive, tra aspetti caratte-

riali che hai e che vorresti avere. Scrivere di tecnica assicurativa non sarebbe stata una sfida ma una strada in discesa, un sentiero semplice e poco faticoso. Cercavo qualcosa di più arduo e nel romanzo l'ho trovato. Essere coerenti con luoghi, vite, fatti, atti, caratteri e personalità tiene sveglia la mente. Sul futuro, posto che continuerò a scrivere, vediamo. Piacendomi le sfide probabilmente creerò nuove storie e forse un giorno seguirà la continuazione di *TRA CIELO E TERRA*.

•

Giancarlo Fabiano Di Gregorio vive a Quinto di Treviso e lavora a Treviso.
È middle manager di un primario gruppo assicurativo italiano e dirigente sindacale di SNFIA Sindacato delle Professionalità Assicurative. Fa parte anche della Pro Loco del paese in cui vive e della Sezione A.N.A. di Treviso. Ama la lettura e la scrittura. Ma è anche appassionato collezionista di francobolli e numismatica.
Tra Cielo e Terra è il romanzo di esordio.

*** Maria Luisa Lussu** vive e lavora a Bologna per un primario Gruppo assicurativo. È rappresentante sindacale SNFIA.
Oltre il lavoro e l'impegno sindacale, senza mai "trascurare" la famiglia dedica parte del suo tempo al volontariato presso la Comunità di Sant'Egidio di Bologna.

•

Sant'Egidio: Bologna, cena e ospitalità per le persone senza dimora

WWW.SNFIA.ORG

snfia

snfia

WWW.SNFIA.ORG