



Il rinnovo del CCNL

Leva fondamentale per valorizzare le professionalità e rafforzare il settore assicurativo

A colloquio con Stefano Ponzoni · *Segretario Generale SNFIA*

EDITORIALE

Un cambiamento a due zeri · Vito Manduca

PRIMO PIANO

Lo stato di salute del settore assicurativo italiano · Fortunato Ierardo

SOCIETÀ

Fratelli, tra briganti e locandieri? Fraternità ed economia · Don Matteo Prodi

Anno XXVI – N. 100
Quarto trimestre 2021

Direttore Responsabile

Saverio Murro

Redattore Capo

Vito Manduca

Comitato di Redazione

Roberto Casalino (Coordinatore),
Massimiliano Cannata, Fortunato Ierardo,
Vito Manduca, Saverio Murro, Clelia Verde

Hanno collaborato a questo numero:

Marco Bianchini, Massimiliano Cannata,
Fortunato Ierardo, Vito Manduca,
Myrta Merlino, Stefano Ponzoni, Matteo Prodi,
Annalisa Rosiello, Clelia Verde

Direzione e Redazione

Via De Amicis, 33
20123 Milano
Tel. 02.8324.1464 – fax 02.8324.1472

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

4 Editoriale

di Vito Manduca

6 Primo Piano

6 Il rinnovo del CCNL, leva fondamentale per valorizzare le professionalità e rafforzare il settore assicurativo

A colloquio con Stefano Ponzoni

Segretario Generale SNFIA

di Clelia Verde

12 Lo stato di salute del settore assicurativo italiano

di Fortunato Ierardo

20 Società

Fratelli, tra briganti e locandieri? Fraternità ed economia

di Don Matteo Prodi

22 Lavoro

22 Gruppo UNIPOLSAI in perenne metamorfosi dalla concertazione alla "concentrazione"

A colloquio con Marco Bianchini

Coordinatore SNFIA Gruppo UNIPOLSAI

di Vito Manduca

26 Il protocollo "Orlando" e le linee guida per le parti sociali sul lavoro agile

di Annalisa Rosiello

28 Pari & Impari

28 Crescita delle pari opportunità nelle aziende assicurative Le buone pratiche condivise in videoconferenza

di Vito Manduca

30 Donne "Oltre" Donne che sfidano la tempesta

Il nuovo libro di Myrta Merlino

di Massimiliano Cannata



Un cambiamento a due zeri



di Vito Manduca · *Redattore Capo*

A Glasgow si è chiusa, il 13 novembre, la conferenza sul clima. Non sapremo mai quanto i "Grandi" siano stati indotti a ragionevolezza dal grido di Greta Thunberg, e da Papa Francesco che quel grido ha rilanciato.

Quel "bla bla bla" scandito da Greta non sparirà dalle orecchie e non può non avere raggiunto coloro che hanno preso decisioni, con voto unanime, e questo è buono, anche se "annacquate" al ribasso, e questo è meno buono.

Non vogliamo dare un giudizio sul merito: abbiamo pochi strumenti e non vogliamo invadere il campo della scienza. Di sicuro guardiamo con favore la novità, epocale, insita nella convergenza fra Cina e USA.

Non negare il fenomeno, e metterci la faccia, è già qualcosa.

Manifestazione
per il clima



Siamo persuasi che nei fenomeni di segno opposto vi sia la possibilità di trovare un equilibrio in grado di consentire una coesistenza migliore.

Non immaginiamo un ritorno all'epoca della pietra. L'innovazione tecnologica che avvicina il futuro deve andare avanti senza erodere il pianeta: non vi è alternativa alla vita sulla terra. Non ora.

Si tratta di volontà da tradursi in decisioni tempestive.

Ciascuno deve fare la propria parte e SNFIA non si sottrae, attivando le buone pratiche che procedano nella giusta direzione.

Con questo spirito, col numero di dicembre, il centesimo dall'inizio, parte la comunicazione in digitale, con nuova veste grafica e nuova impaginazione cogliendo obiettivi importanti:

- possibilità di lettura agile, al passo coi tempi, grazie alle contenute dimensioni;
- sostenibilità ambientale senza il consumo di carta, e nessun inquinamento per smaltire.

Un passo importante che coincide con il 70° anniversario di SNFIA.

La missione del Sindacato è certamente la tutela dei diritti inerenti al lavoro, il cui momento clou è nei rinnovi contrattuali; tuttavia, la missione in senso lato comprende la ricerca di benessere più complessivo. In questo numero si esprime ancora il Segretario Generale **Stefano Ponzoni** sul rinnovo del CCNL, le cui trattative partiranno nei prossimi mesi. Mai come ora, oltre alla difesa dei diritti fin qui conquistati, forte è l'esigenza di riaffrontare temi già presenti nel passato e mai affrontati con determinazione, quali la riduzione dell'orario di lavoro utile anche alla creazione di occupazione. Argomento già affrontato in altri Paesi e rilanciato da Papa Francesco, così come l'esercizio sostenibile di impresa.

Colloquio

A colloquio con Stefano Ponzoni · *Segretario Generale SNFIA*

Il rinnovo del CCNL, leva fondamentale per valorizzare le professionalità e rafforzare il settore assicurativo



di Clelia Verde
Redazione



Stefano Ponzoni
Segretario Generale SNFIA

A quasi due anni dalla scadenza del CCNL e dall'inizio della crisi pandemica NotizieSNFIA ha incontrato il Segretario Generale Stefano Ponzoni per fare il punto su un rinnovo contrattuale che punta a valorizzare il ruolo del personale dipendente delle Imprese di Assicurazione e a rafforzare l'intero settore.

Stefano Ponzoni, ci siamo: la Piattaforma di rinnovo contrattuale è in fase discussione coi Quadri Sindacali e seguirà la presentazione al personale dipendente del settore assicurativo. Ci racconti quali sono state le pietre miliari di questo importante risultato?

Il CCNL è scaduto a fine 2019 e SNFIA, già il 15 ottobre dello stesso anno, aveva riunito il Consiglio Direttivo Nazionale e si era pronti a iniziare il lavoro di predisposizione di una piattaforma unitaria.



Nel 2020, in seguito alla crisi pandemica, le assicurazioni sono state inserite tra i servizi pubblici essenziali e a quel punto l'ANIA, le Imprese e tutte le Sigle sono state impegnate nella definizione e nell'attuazione dei protocolli di sicurezza. Peraltro, nello stesso periodo, due importanti gruppi assicurativi hanno affrontato il tema del rinnovo del contratto integrativo aziendale. Tutti questi eventi hanno portato a ritardare i tempi per la definizione della Piattaforma. Una volta usciti dalla fase acuta della crisi, nell'aprile 2021 le Segreterie Nazionali unitariamente hanno concordato la metodologia di approccio per la definizione della piattaforma di rinnovo del CCNL, costituendo quattro commissioni di lavoro focalizzate su quattro macroaree.

L'Area Contrattuale, ampia e inclusiva, per confermare il CCNL come contratto di riferimento per tutta la filiera assicurativa, per contrastare il rischio di concorrenza sleale e dumping contrattuale, battaglia che unisce le Imprese e i dipendenti; **l'Area Digitalizzazione e Innovazione Tecnologica** per affrontare preventivamente le eventuali complessive ricadute dell'introduzione di nuove tecnologie attraverso la contrattazione d'anticipo e la formazione continua; **l'Area Diritti Civili e Sociali** volta a individuare percorsi inclusivi delle disabilità, salute e sicurezza, welfare, politiche di genere e genitorialità e infine, ma non certo in ordine d'importanza; l'Area relativa alla **Parte Economica** affinché vi sia, per il personale dipendente, un adeguato riconoscimento economico a fronte dell'aumento della produttività del settore e dell'incremento costante degli utili.



Il CCNL come contratto di riferimento per tutta la filiera assicurativa



La formazione continua sul lavoro

A fine giugno 2021 sono stati consegnati i risultati di queste commissioni e, a settembre, sono iniziati gli incontri tra le Segreterie Nazionali per arrivare alla sintesi della piattaforma unitaria già a fine ottobre.

È stata quindi costituita una "cabina di regia" composta da un membro per ogni Sigla col fine di gestire tutti i passaggi per la presentazione della piattaforma ai Quadri Sindacali e a tutto il personale dipendente del nostro settore. Per la nostra sigla questo impegnativo compito è stato affidato ad Arnaldo De Marco (Coordinatore del Gruppo Reale). Nella seconda parte di gennaio 2022 arriveremo al momento più importante: le assemblee col personale dipendente.



La pandemia ha inciso molto sulle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa e sui contatti umani. Nel nostro settore, nella fase acuta, oltre il 95% del personale dipendente ha lavorato da casa in Smart Working. Tutt'ora, a parte il caso Unipol, la maggioranza del personale lavora da casa. Come ha inciso questo sulla vita del Sindacato e come inciderà, visto che la pandemia non è finita, su un delicato passaggio democratico come quello delle assemblee del personale dipendente per l'approvazione della piattaforma?

La pandemia ha fortemente accelerato il processo di diffusione del lavoro da remoto, richiedendo alle imprese ingenti investimenti economici, rivolti sia al cambiamento organizzativo e di processo, sia a mettere a disposizione idonei strumenti tecnologici, utili a consentire a tutte le lavoratrici e i lavoratori lo svolgimento del lavoro secondo tali modalità. Dal punto di vista sindacale, dopo una prima fase di assestamento varie iniziative sono nate per mantenere il contatto con le lavoratrici e i lavoratori, e con i nostri Quadri con incontri da remoto. Con sorpresa abbiamo verificato che questa modalità ha registrato una maggior partecipazione rispetto ad esempio alle assemblee in presenza, e risponde bene alle nuove esigenze di salvaguardia dell'ambiente e di bilanciamento tra vita professionale e lavorativa. La cabina di regia di cui parlavo prima stabilirà volta per volta la modalità delle assemblee per la presentazione della piattaforma alle lavoratrici e ai lavoratori che sarà molto probabilmente una modalità ibrida.

La pandemia ha fortemente accelerato il processo di diffusione del lavoro da remoto, richiedendo alle imprese ingenti investimenti economici, rivolti sia al cambiamento organizzativo e di processo, sia a mettere a disposizione idonei strumenti tecnologici, utili a consentire a tutte le lavoratrici e i lavoratori lo svolgimento del lavoro secondo tali modalità.



primo piano

Colloquio con Stefano Ponzoni: Segretario Generale SNFIA

“

Nonostante il pesante impatto della pandemia da Covid-19 - e il conseguente acuirsi della crisi economica - il settore assicurativo in Italia si è dimostrato solido.

La dinamica casa/lavoro
dello Smart Working

Nonostante due anni di pandemia il settore assicurativo ha reagito molto bene. In quale contesto si colloca questo rinnovo contrattuale?

Nonostante il pesante impatto della pandemia da Covid-19 - e il conseguente acuirsi della crisi economica - il settore assicurativo in Italia si è dimostrato solido e resiliente (cfr. art. successivo del nostro Centro Studi sulla base dei dati elaborati da Prometeia, ndr).

Questo eccezionale risultato è stato conseguito grazie all'enorme contributo delle lavoratrici e dei lavoratori che hanno dimostrato grande professionalità, flessibilità e responsabilità.

È necessario allora che siano proprio loro i destinatari di parte della ricchezza prodotta e che vengano via via ridotte alcune ingiustificate politiche di retribuzione che tendono a redistribuire la ricchezza in maniera troppo difforme tra i vertici delle Imprese e il personale dipendente.

”





Lavoro
a distanza

“

Bisogna guardare con grande apertura mentale a tante esperienze che arrivano dall'estero, esperienze che sono molto innovative.

”

Quali sono, a partire dal rinnovo del CCNL ed estendendo il discorso al settore, le cose a cui lavorare da subito?

Abbiamo constatato che la categoria si presenta unita, fatto questo di importanza fondamentale, da recuperare in alcune realtà, per affrontare le sfide che sono già all'ordine del giorno.

Sono necessarie scelte coraggiose da parte della classe dirigente e bisogna guardare con grande apertura mentale a tante esperienze che arrivano dall'estero, esperienze che sono molto innovative sia sull'orario di lavoro, per esempio la famosa settimana corta, a cui non corrisponde un calo di produttività, sia dal punto di vista normativo, come l'esperienza del Portogallo, la cui legislazione vieta alle aziende di contattare i dipendenti al di fuori dell'orario di lavoro. Noi operiamo in un settore avanzato, che può e deve fare da traino per l'economia del Paese, dove quindi è possibile ricercare nuove soluzioni per migliorare sempre più l'equilibrio tra vita privata e professionale delle lavoratrici e dei lavoratori. Non accetteremo proposte non in linea con questa direttrice, forti dei tanti risultati raggiunti e con grande responsabilità per i passi ancora da compiere.

Lo stato di salute

Lo stato di salute del settore assicurativo italiano

di Fortunato Ierardo



“

Noi non contiamo niente ma dobbiamo operare come se tutto dipendesse da noi.

Santa Teresa di Lisieux

”

L'importanza di saper gettare lo sguardo oltre

L'analisi riassuntiva dello stato di salute del settore assicurativo italiano è bene collocarla, dapprima, all'interno di un contesto generale di riferimento. Alcune coordinate lo caratterizzano con chiarezza.

Livello mondiale

A livello mondiale, possiamo parlare di uno scenario di riferimento molto sfidante per le compagnie di assicurazione, in particolare per quelle Vita. Alcuni fattori hanno influenzato e influenzano ancora, non solo i loro conti, ma anche le loro scelte gestionali.

Ci riferiamo, in particolare, alla condizione di stress a cui sono state esposte finora e che è derivata da una maggiore volatilità dei mercati finanziari. Questa condizione, sempre presente, è stata accentuata dalla prolungata fase di bassi tassi di interessi, ha messo a rischio la sostenibilità delle garanzie finanziarie offerte dai prodotti assicurativi e ha impegnato le imprese assicurative a ricercare una redditività accettabile senza compromettere la loro stessa sopravvivenza.



Dal 1° gennaio 2016 è stata avviata Solvency II, una normativa che, (...) mette a dura prova il loro ruolo sociale.

Livello europeo

A livello europeo, c'è poi un altro fattore che vive ancora nelle preoccupazioni degli assicuratori. Dal 1° gennaio 2016 è stata avviata Solvency II, una normativa che, sul lato della solvibilità, tra i diversi vincoli, richiede alle compagnie d'assicurazione requisiti patrimoniali più stringenti e più impegnativi e che mette a dura prova il loro ruolo sociale.

In verità, già prima della sua entrata in vigore, gli assicuratori europei hanno iniziato a mostrare qualche difficoltà a modificare in senso inclusivo il meccanismo di accesso ai prodotti e ai servizi assicurativi.

Difficoltà che li ha indotti a essere più selettivi e a non farsi garanti di un'offerta assicurativa adeguata, smobilitando, tra l'altro, dai territori e dalle attività ritenute non convenienti o che assorbono parecchi capitali propri ai fini del calcolo del margine di solvibilità.

Insomma, si è via via affermata una nuova cultura d'impresa che in Italia ha trovato un particolare terreno fertile.



Le assicurazioni Danni non obbligatorie, (...) rappresentano solo l'1,0% del PIL, una percentuale molto modesta (...)

Questo dato, da una parte, rende evidente l'insufficienza dell'offerta assicurativa e la minore propensione degli italiani ad assicurarsi, dall'altra, come contrappeso, mette in risalto il forte potenziale di sviluppo.



Eppure, in uno scenario globale sicuramente sfidante, il settore assicurativo del nostro Paese continua a mantenere intatto il proprio potere di attrazione nei confronti degli investitori italiani ed esteri. Un potere d'attrazione talmente forte che acquisire nuove imprese nel settore assicurativo italiano è un'operazione ancora molto costosa.

Tutto questo grazie a un suo modello industriale valido, ai suoi fondamentali che sono sani e al suo notevolissimo potenziale di crescita ancora inespresso e che, qualche addetto ai lavori, considera addirittura da paese emergente.

Queste certezze positive continuano a intrecciarsi, tuttavia, con alcune sue debolezze e opacità strutturali che rendono incerto ed esitante il ruolo sociale delle nostre assicurazioni.

Tra queste ultime, per ragioni di spazio, ne evochiamo una in particolare che fa da tessuto connettivo a tutte le altre: la sottoassicurazione del nostro Paese, una problematica atavica che ha contribuito ad aggravare e amplificare le conseguenze negative, ad esempio, della crisi pandemica, attribuibili in buona parte al gap di protezione assicurativa di famiglie e imprese.

Ad esempio, nel nostro Paese, le assicurazioni Danni non obbligatorie, ormai da molto tempo, rappresentano solo l'1,0% del PIL, una percentuale molto modesta se confrontata con i corrispondenti valori espressi da altri paesi – europei e non – a cultura assicurativa avanzata.

Questo dato, da una parte, rende evidente l'insufficienza dell'offerta assicurativa e la minore propensione degli italiani ad assicurarsi, dall'altra, come contrappeso, mette in risalto il forte potenziale di sviluppo, che Accenture qualche anno fa ha quantificato in 90 miliardi di euro se consideriamo complessivamente il Vita e il Danni.

La rilevazione di questa discrepanza è ancora più interessante se osserviamo le differenze tra i vari macro territori regionali del nostro Paese.

In alcuni più maturi, sotto il profilo assicurativo, come l'Italia Settentrionale, il problema della sottoassicurazione è meno marcato, in altri, come l'Italia Meridionale e Insulare, è molto più robusto.

I conti del settore assicurativo italiano in salute

Le debolezze e opacità del settore assicurativo italiano, pur rendendo incerto ed esitante il ruolo sociale delle assicurazioni, non hanno interferito negativamente con i loro conti. A tal punto, che siamo in grado di dare tuttora un giudizio positivo complessivo sullo stato di salute dei conti del settore assicurativo italiano.

Possiamo indulgere a questa valutazione poiché, ormai strutturalmente, possiamo osservare un legame forte e virtuoso tra la sua capacità di dotarsi di una raccolta profittevole, la sua propensione stabile a produrre ricchezza e la sua attitudine costante a fronteggiare, sotto il profilo della solvibilità, tutte le sue obbligazioni nei confronti dei creditori, a partire da quelle verso gli assicurati. Un legame che si è consolidato e rafforzato nel tempo e che è indicativo di una catena del valore sempre in equilibrio.

Una raccolta significativa

A conferma di questo nostro giudizio, segnaliamo che, nella graduatoria europea del 2020, il settore assicurativo italiano ha mantenuto il terzo posto del mercato Vita, il sesto del mercato Danni, il quarto se consideriamo il mercato globale Vita + Danni. Posizioni rese possibili da una raccolta che, in Italia, nel 2020, è stata globalmente di circa 135 miliardi, con una forte dipendenza soprattutto dal Vita e, in misura minore, dall'assicurazione obbligatoria RCA.

Una raccolta che, secondo Prometeia, potrebbe passare a 154 miliardi di euro nel 2023.

Un bel salto in avanti in tutti i segmenti della raccolta, in particolare in quello Vita e in quello Non Auto, che potrebbe essere favorito dai cambiamenti attesi sul lato della distribuzione, da un'offerta assicurativa – si spera – più adeguata ai bisogni dei cittadini, da una maggiore propensione degli italiani ad assicurarsi e da possibili progetti integrati pubblico-privato.

Questo progresso non potrà essere ancora risolutivo, però, ai fini del superamento della sottoassicurazione del nostro Paese.



Elevata capacità di produrre ricchezza

Altresì, dobbiamo chiarire anche che le debolezze e opacità strutturali del settore assicurativo italiano, prima evocate, non hanno assolutamente interferito nemmeno con la sua capacità di produrre ricchezza.

Lo testimonia, ad esempio, innanzitutto l'andamento della redditività netta globale Vita + Danni. Prendiamo il periodo 2008-2020 attraversato da ben quattro crisi: quella finanziaria del 2008, quella del debito sovrano del 2011, quella migratoria del 2015 e quella pandemica iniziata nel 2020.

Dopo un primo scorcio – dal 2008 al 2011 – in cui il settore ha chiuso in utile solo 1 anno su 4, è seguito un lungo periodo di vacche grasse dal 2012 – 2020, in cui il settore ha chiuso in utile 9 anni su 9, realizzando una lunga striscia di risultati positivi con performances record realizzate nel 2019 e nel 2020. Una striscia virtuosa che verosimilmente si sta allungando nel 2021. I segnali anticipatori ci sono tutti.

La dinamica positiva della redditività netta, conseguita dal 2012 al 2020, ha influenzato positivamente anche l'altezza del ROE Vita + Danni. Ricordiamo che il ROE, acronimo inglese che vuol dire Return On Equity, è un indicatore sintetico che ci permette di calcolare il tasso di redditività del capitale di rischio, quel capitale che l'azionista mette di tasca sua in azienda.

In tutto questo lungo arco temporale, il ROE positivo medio annuo, pari al 10,5%, ha raggiunto punte record nell'ultimo biennio, in linea con i precedenti primati del 2005 e del 2004, si è rivelato sempre molto competitivo nel confronto intersettoriale e in particolare con il corrispondente valore molto fiacco espresso dal settore bancario.

Elevata capacità di produrre ricchezza

Inoltre, la concorrenzialità elevata di questo dato è stata enfatizzata da diversi fattori. Qui, per brevità, ne richiamiamo solo due.

In primo luogo, è stato determinante l'andamento del Combined ratio, il cui risultato è stato sempre al di sotto della soglia critica del 100,0%. Ricordiamo che quando il Combined ratio è al di sotto della soglia critica del 100,0% vuol dire che il settore o una singola impresa è in grado di ottenere l'utile d'esercizio con il solo risultato della gestione caratteristica.

In secondo luogo, questa performance è stata condizionata positivamente dall'equilibrio raggiunto nell'ambito della catena del valore.

Questo vuol dire che, a differenza di quanto avvenuto tra il 2008 e il 2011, dal 2012 al 2020, tutti i singoli segmenti (Auto, Non Auto e Vita) hanno dato un contributo positivo nel processo di formazione della redditività sia di quella netta sia di quella tecnica, raggiungendo un assetto qualitativamente prossimo a quello ottimale del periodo precrisi 2001-2007.



Ottimali condizioni di solvibilità

Inevitabilmente, questa alta capacità di produrre ricchezza del settore assicurativo italiano, grazie alla sua raccolta profittevole, ha avuto riflessi positivi anche sulle sue condizioni di solvibilità. Due evidenze sono eloquenti.

La prima

Dal 2016 in poi e cioè dall'avvio di Solvency II, il tasso di copertura del margine di solvibilità è stato sempre elevato e con multipli sempre pari a più di due volte il requisito patrimoniale minimo previsto dalla legge.

La seconda

È stata anche confortante la ripartizione dei fondi propri ammissibili a copertura del Solvency Capital Requirement e cioè del margine di solvibilità minimo previsto dalla legge: quelli di maggiore qualità (Tier 1), nel 2019 e nel 2020, hanno coperto circa il 90,0% del totale, un dato sostanzialmente in linea con quello del triennio precedente 2016-2018.

In conclusione

A questo punto, dopo aver illustrato gli elementi di soddisfazione che si possono trovare sul lato della redditività, grazie a una raccolta profittevole, e su quello della solvibilità, sarà certamente più chiaro il motivo del nostro giudizio positivo sullo stato di salute dei conti del settore assicurativo.

Come Centro Studi SNFIA vogliamo esprimere l'auspicio che questa consapevolezza, nel pervadere tutti noi – Quadri sindacali e iscritti – ci possa accompagnare durante tutta la fase del prossimo rinnovo del nostro Contratto Nazionale e ci possa indurre ad alzare l'asticella della nostra ambizione rivendicativa.

Fratelli, tra briganti e locandieri? Fraternità ed economia

Il nuovo libro di Don Matteo Prodi

ne parla l'autore



Don Matteo Prodi



Copertina del libro "Fratelli, tra briganti e locandieri? Fraternità ed economia" di Don Matteo Prodi

La casa editrice Cittadilla ha pensato ad una collana di libri per riflettere sull'enciclica di papa Francesco *Fratelli tutti*.

A tutti è noto come la fratellanza universale costituisca l'orizzonte complessivo dei desideri di Bergoglio sul mondo. Non sempre le sue prospettive sono accolte con serenità sia dentro sia fuori la Chiesa. A me è stato assegnato il compito di indagare le prospettive aperte verso una nuova economia. Ne è nato il volume dal titolo: *Fratelli, tra briganti e locandieri? Fraternità ed economia*.

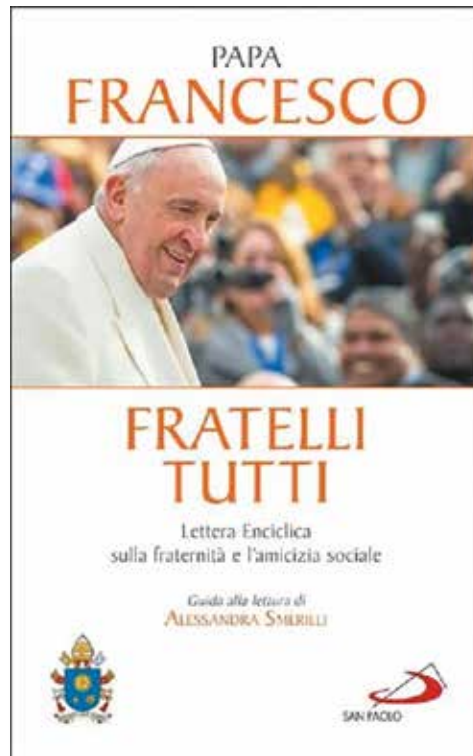
Il libro desidera ulteriormente approfondire il contributo che l'enciclica ha donato all'umanità, chiedendosi in modo particolare come possa nascere e crescere un'economia che possa generare fratelli.

Il titolo annuncia il punto di partenza: la parabola del buon samaritano, icona biblica della *Fratelli tutti*, che pone davanti ai nostri occhi l'umanità scartata dalla attuale economia e la responsabilità di

costruirne una radicalmente nuova. Proprio il samaritano, uno straniero, accostandosi all'uomo mezzo morto e lasciando due denari al locandiere, attiva un percorso, una triangolazione capace di aprire nuove prospettive anche per il nostro oggi. Il denaro, qui simboleggiato e riassunto dai due denari, può servire a costruire qualcosa di radicalmente diverso; pensiamo all'imprenditoria sociale, alle diverse forme di cooperazione... Ulteriori fondamenti emergeranno proprio dal testo della *Fratelli tutti* e dagli studi più attuali sulla necessaria uscita dalla disuguaglianza, che implicano anche una nuova antropologia e una politica capace di indirizzare, anche a livello globale, l'umanità verso la vera felicità.

È scandaloso il livello di disuguaglianze cui siamo arrivati, sia in Italia sia nel mondo; ed è ancora più scandaloso che anche a seguito dell'attuale crisi, qualcuno si sia arricchito, ovviamente a danno di altri.

Le proposte concrete verteranno sul lavoro, sugli imprenditori, su nuove regole per tutta l'economia (ruolo dello Stato, tasse...), sulla imprescindibile attenzione alla casa comune e, infine, su come ripensare il debito pubblico. È ovviamente sul lavoro che occorre concentrare tutta la nostra attenzione: deve essere data a tutti la possibilità di lavorare, di avere un reddito degno



Enciclica di papa Francesco "Fratelli tutti"

per la sussistenza personale e della famiglia, di avere tempi da dedicare alla cura degli altri e al volontariato; occorre davvero ripensare il lavoro da capo, rendendolo l'obiettivo centrale di ogni scelta politica. Gli ambiti di intervento potranno/dovranno essere il salario minimo, l'orario di lavoro, il ruolo dei sindacati... Non bastano i sussidi: occorre consentire alle persone di fiorire e tendere alla loro pienezza anche con il lavoro. Una nuova economia è possibile. Ma soprattutto è necessaria. In Italia abbiamo l'occasione del PNRR, unica e irripetibile. Non lasciamola passare.

Occorre mantenere alta la riflessione e partire.

A colloquio con Marco Bianchini · *Coordinatore SNFIA Gruppo UNIPOLSAI*

Gruppo UNIPOLSAI in perenne metamorfosi dalla concertazione alla “concentrazione”



di Vito Manduca
Redattore Capo



Marco Bianchini
*Coordinatore SNFIA
Gruppo UNIPOLSAI*

Dal “Modello Partecipativo” delle origini, all’adesione alla Concertazione dell’era **Ciampi**, alla “Sindrome Clinton” (definizione coniata dal professor De Masi per la voglia d’ufficio di tanti manager) dell’era pandemica. Questa sembra la metamorfosi di uno dei primi gruppi assicurativi italiani, con accelerazione nel mezzo dell’emergenza che, invece, avrebbe richiesto più ponderazione. Accelerazione stando alle dichiarazioni di stampa che passerebbe con la decisione unilaterale di “dentro tutti” ovvero il ritorno fisico in azienda. Insomma, dalla concertazione alla “concentrazione”.

Decisioni, vien da pensare, in seguito a quelle, ormai vecchie e probabilmente superate, del ministro Brunetta, anch’egli, almeno fino a qualche settimana fa, sostenitore tenace del cartellino, del tornello e,

quindi, dello sportello.

Come Redazione ne seguiremo l’evolversi, specie ora che lo stesso ministro ha riveduto le posizioni in coincidenza della ripresa della corsa del virus con la proliferazione delle varianti che, stando alle notizie diffuse, sarebbero, se non più aggressive, più veloci delle precedenti.

È di questi giorni il doppio annuncio, sia del ministro Brunetta sia del ministro del lavoro **Orlando**, circa la necessità di una regolamentazione dello Smart Working nel pubblico e nel privato. Sarà interessante vedere se anche i sostenitori del ritorno alla normalità (leggi ritorno dietro le scrivanie) vengano a più ragionevoli propositi. NotizieSNFIA sostiene l’azione del Sindacato; nelle pagine successive ospita un articolo di **Annalisa Rosiello**, avvocatessa giuslavorista, esperta



Smart Working

in materia, che ci intrattiene sul protocollo nazionale in materia di SW, sottoscritto il 7 dicembre 2021, e pone domande a **Marco Bianchini**, Coordinatore SNFIA del gruppo UNIPOLSAI.

Marco, cosa succede nel Gruppo Unipol? Puoi illustrare “in pochissime parole” per scomodare una canzone in voga, i motivi di questa azione sindacale in un periodo così emergenziale?

Purtroppo la situazione nel Gruppo Unipol è cristallizzata da tempo, direi dalla sottoscrizione dell'ultimo CIA del 2016, quando a fronte della resistenza delle sigle sindacali e di uno sciopero con adesione superiore all'80%, l'azienda interruppe la trattativa e applicò retroattivamente per circa un mese il precedente CIA Unipol, anche ai nuovi arrivati post fusione da FondiariaSai.

Quella conclusione minò le basi dell'equilibrio ai tavoli di trattativa, portando l'azienda a credere che in ogni caso i dipendenti avrebbero accettato qualunque forzatura proposta.

Insomma, il management del Gruppo spinge verso una nuova frontiera delle Relazioni Industriali che predilige i muscoli al confronto?

Prima la proposizione di un regolamento "aziendale" unilaterale, ora l'accelerazione a una normalità con il lavoro in presenza...

Siamo sempre nel solito filone.

Lo scoppio della pandemia ha colto di sorpresa un Gruppo che non credeva (siamo stati gli ultimi del mercato a mettere in campo un progetto per la sperimentazione del lavoro agile nel febbraio del 2020) nel lavoro agile e le ultime dichiarazioni del nostro AD sia alla stampa sia all'assemblea degli agenti "... i dipendenti sono finalmente e doverosamente tornati a lavorare..." danno la linea alla Direzione HR per le trattative con il Sindacato.

La pandemia ha acuito questo atteggiamento e, a parte l'accordo (necessario perché l'azienda potesse usufruire delle erogazioni della parte prima del Fondo) del maggio 2020 che ha consentito all'azienda di erodere il monte ferie arretrato (esistente peraltro solo per l'incapacità della stessa di gestire le risorse), tutte le decisioni sulla gestione della pandemia sono state prese a senso unico dall'azienda e comunicate di volta in volta alle sigle sindacali.

In occasione della proposta e della sottoscrizione da parte dei confederali dell'accordo ponte sul CIA in scadenza il 31/12/2021 è stato presentato un accordo sulla fruizione delle ferie presentato al tavolo di trattativa come NON MODIFICABILE fin dal primo momento (si tratta di un accordo che riduce le garanzie previste dalla legge e dal CCNL senza alcun vantaggio per i dipendenti).

Il rientro massivo dei colleghi annunciato il 30 settembre per il 4 novembre senza possibilità di discussione (i nostri interlocutori hanno dichiarato di non aver mandato a trattare) e la contemporanea ripartenza ai primi di novembre della curva pandemica la dicono lunga sulla visione prospettica dell'azienda.

Come è lo stato di salute dell'unità sindacale e dei lavoratori, vero valore vincente, per avere successo in una ormai necessaria, e indifferibile, convocazione di un tavolo di confronto sullo SW? Confronto ormai ineludibile alla luce dell'iniziativa del ministro del lavoro Orlando che, proprio nei giorni scorsi, ha portato alla firma del Protocollo Nazionale per lo SW nel settore privato, di cui ci parla nel successivo articolo di Annalisa Rossiello...



Dopo gli appelli all'unità dei colleghi, la compagine sindacale, trovatasi su diverse posizioni rispetto alla firma del CIA, ha fatto enormi sforzi per ricompattarsi ed è riuscita a convocare i colleghi a uno sciopero unitario convocato il 4 novembre in occasione del rientro "forzato" in ufficio. La percentuale di adesione (vicina al 45%) non è, visto il contesto, trascurabile, ma il vero problema, a parte il tavolo sullo Smart Working che l'AD ha detto si potrà attivare una volta tornati alla normalità (quale????), è che quello a cui ormai dobbiamo puntare è una rivoluzione delle relazioni sindacali in azienda, cercando di ottenere finalmente un tavolo deputato al confronto vero e non alla pura e semplice ratifica delle decisioni aziendali.

Sciopero unitario convocato il 4 novembre in occasione del rientro "forzato" in ufficio

Il protocollo “Orlando” e le linee guida per le parti sociali sul lavoro agile



di Annalisa Rosiello
Avvocata giuslavorista
(www.studiolegalerosiello.it)

Nei giorni scorsi è stato [raggiunto l'accordo sul protocollo Smart Working](#) promosso a seguito del confronto intercorso in questi mesi con le parti sociali e lavoro di un gruppo di studio denominato “Lavoro agile”.

Il protocollo, in sostanza, [intende fornire alle parti sociali delle linee di indirizzo che – nel settore privato – possano rappresentare il riferimento per la contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello.](#)

Nel protocollo vengono richiamati i principi e le norme contenute nella legge 81/2017 che disciplina il lavoro agile (volontarietà dell'adesione, differenziazione dal telelavoro, contenuti dell'accordo individuale, infortuni e malattie professionali, parità di trattamento, ecc.); viene prevista la necessità del contemporaneo tra esigenze organizzative e benessere del lavoratore,

con specifico riguardo alla disconnessione (anche durante i periodi di malattia, infortunio, ferie, permessi ecc.); viene precisato che la disconnessione deve essere effettiva e garantita anche con l'ausilio di specifiche misure tecniche e organizzative.

Particolare attenzione viene dedicata anche alla strumentazione di lavoro (effettiva disponibilità, sicurezza anche informatica e relative procedure, manutenzione e sostituzione in caso di guasti, ecc.); la salute e sicurezza è salvaguardata attraverso una precisa informativa; non vengono richiamati esplicitamente i rischi psico-sociali (isolamento/straining, stress da iperconnessione, ecc.) ma chiaramente l'informativa li può (e dovrebbe) prevedere (e il datore di lavoro dovrebbe adeguatamente prevenirli in base al d.lgs. 81/2008, art. 28).



Particolare riguardo viene previsto in favore di genitori e di caregiver nell'attivazione di questo strumento e viene stabilito un vero e proprio criterio di priorità, anche quale ragionevole accomodamento, nell'accesso allo Smart Working per le persone fragili e per le persone disabili.

Si prevede anche il potenziamento delle misure di welfare per supportare il lavoro in modalità agile.

Un ruolo cruciale è poi assegnato alla formazione, sia tecnico-informatica sia organizzativa.

Infine – raccomandando alle parti sociali la massima diffusione del protocollo a tutti i livelli delle loro organizzazioni – si prevede anche la possibilità di promuovere accordi quadro di Smart Working erogando alle imprese che li stipulino una forma di incentivo pubblico.

In sostanza, studiata e approfondita l'esperienza in tempo di lockdown legata all'utilizzo straordina-

riamente vasto di questo modello organizzativo e l'impatto complessivamente positivo (in termini di produttività e di innovazione tecnologica da un lato e di sostenibilità ambientale, benessere individuale e collettivo dall'altro), pur senza trascurare le criticità emerse, l'obiettivo perseguito con questo protocollo è di valorizzare "il buono" dell'esperienza maturata in fase pandemica e proporre alle parti sociali possibili soluzioni e nuovi obiettivi per il futuro, [valorizzando il ruolo della contrattazione collettiva su questo strumento](#).

Per concludere si richiamano le [linee guida sullo Smart Working elaborate da SNFIA](#) e volte a fornire indicazioni alla contrattazione nazionale e di secondo livello; tali linee guida avevano già preso in considerazione – in maniera estremamente analitica – molti degli aspetti trattati nel protocollo ministeriale.

Crescita delle pari opportunità nelle aziende assicurative

Le buone pratiche condivise in videoconferenza

di Vito Manduca · *Redattore Capo*

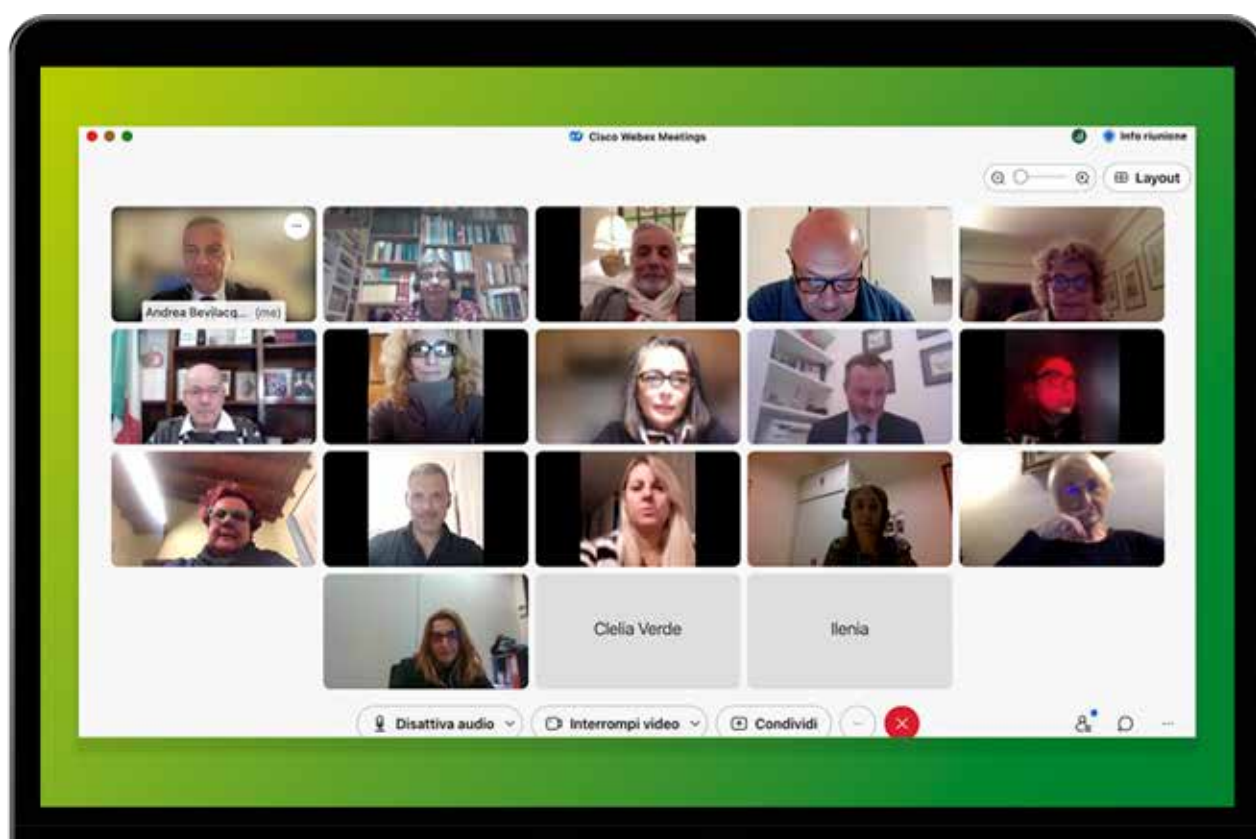
Interessante iniziativa del Team PARI & IMPARI di SNFIA, in collaborazione con il Centro Studi SNFIA e con la partecipazione del Segretario Generale, lo scorso 23 novembre in collegamento da remoto con un intenso confronto e scambio tra delegate e delegati in tema di Commissioni Pari Opportunità (CPO).

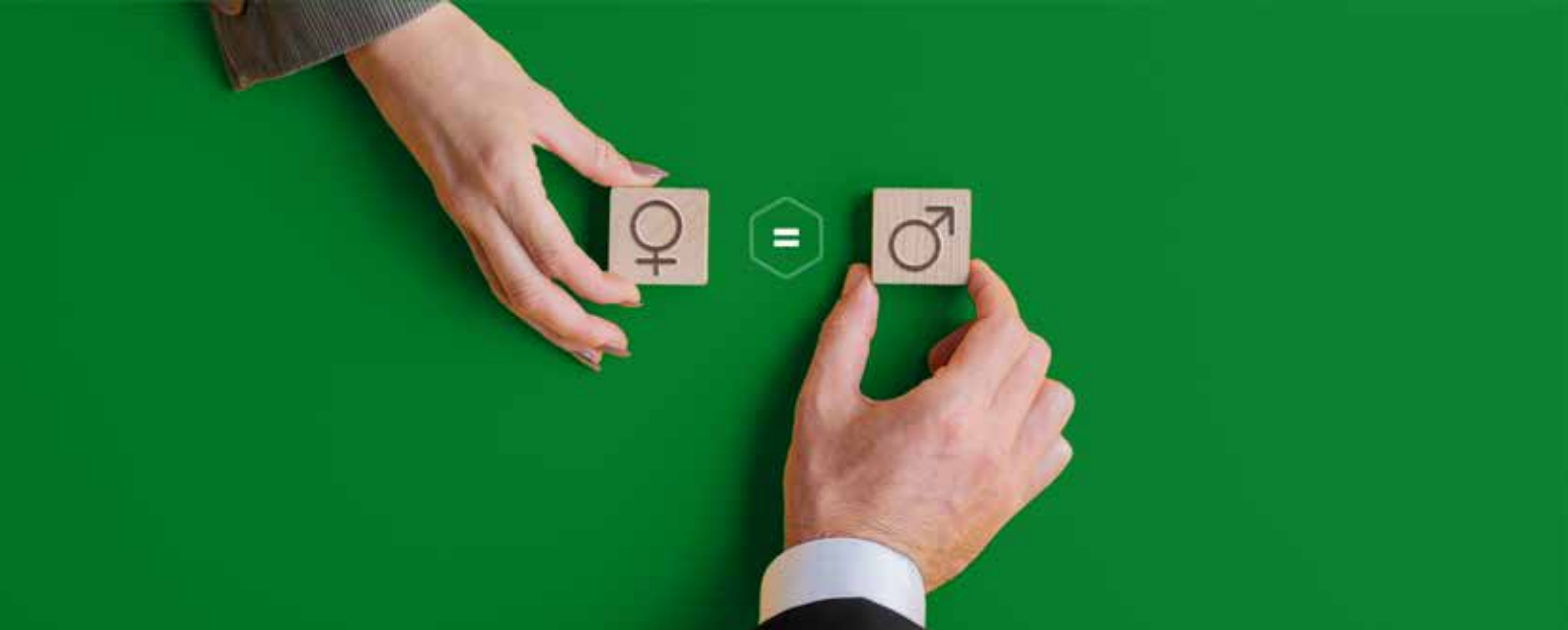
Call SNFIA

Confronto e scambio tra delegate e delegati in tema di Commissioni Pari Opportunità (CPO)

Ripartendo dall'art. 49 del CCNL ANIA, dai lavori della Commissione Nazionale Pari Opportunità, nel corso dei lavori, sono state messe a fattor comune attività ed esperienze nelle CPO delle diverse Aziende e Gruppi nazionali, per le quali l'impegno è di incrementare l'azione già ben avviata.

Sull'argomento, il Centro Studi SNFIA sta lavorando alla realizzazione di un progetto a concreto supporto all'azione di crescita delle CPO.





Nel confronto è emerso che le azioni di Pari Opportunità nelle aziende hanno consentito non solo la corsa al recupero del gap di genere in tutte le sue declinazioni, ma hanno favorito una maggiore attenzione alla disabilità e alla genitorialità, alla diversità e all'inclusione.

Tema quest'ultimo affrontato concretamente in IVASS con la diffusione del Manifesto della diversità e inclusione e la pubblicazione della Guida pratica per la tutela delle disabilità.



25 novembre
*Giornata mondiale
per l'eliminazione della violenza
contro le donne*

In occasione della giornata mondiale per l'eliminazione della violenza contro le donne, 25 novembre, si è attivata l'unanime azione sindacale – per una crescita delle CPO – incentrata alla cultura del rispetto, alla cultura della parità e inclusività come base per quel concreto cambiamento culturale nelle aziende, per un impegno totale contro la violenza di genere!

SNFIA rimane sempre in campo per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione, con maggiore forza se la discriminazione si attua per ragioni di genere o di qualsiasi altra diversità.

Donne “oltre”

“Donne che sfidano la tempesta” Il nuovo libro di Myrta Merlino



di Massimiliano Cannata
Redazione

In *“Donne che sfidano la tempesta”*, Myrta Merlino conduttrice de *L’Aria che tira* programma di successo de LA7 si chiede perché le donne devono rimanere sempre agganciate all’avverbio “ancora”. “Ancora” non siamo alla pari, non siamo libere... un rosario sempre uguale che snocciola una condizione inaccettabile



che ci fa camminare zoppi, lontani dai livelli di progresso degni di una società che si dice evoluta.

Parità di genere una battaglia antica, che vede l’Italia non certo ai primi posti in Europa. Myrta Merlino giornalista e autrice televisiva è una donna controcorrente. La ricordo ai tempi di *Rai Educational*, confezionare con lucidità e alta professionalità trasmissioni e servizi con la cura e l’attenzione di chi conosce il mestiere in ogni minimo dettaglio ed è pronto a cogliere *coriandoli di umanità guardando nelle pieghe delle notizie*. La difficoltà del percorso professionale e della maggiore energia e sacrificio, che viene richiesta alla parte femminile per raggiungere obiettivi che, in una società più giusta, dovrebbe essere naturale conseguire, è la riprova della persistenza di dinamiche che non riusciamo a rimuovere.

Myrta Merlino

Donne che sfidano la tempesta (Ed. Solferino) non è una generica espressione della voglia di riscatto, ma una tessitura razionale di un progetto di cuore, di vita, fondato sulle competenze che è cresciuto nel confronto con amiche "sorelle" che hanno condiviso la strada, e che sono in molti casi diventate dei punti di riferimento.

Aldo Cazzullo in una bella recensione pubblicata per il *Corriere della Sera* è partito dai ringraziamenti che l'autrice formula alla fine del volume. Due mi hanno colpito in particolare: il tributo a Luisa Sacchi che guida la casa editrice Solferino, e Lilliana Segre la cui amicizia, scrive l'autrice "è come una mano che indica la strada giusta" rappresentano l'alfa e l'omega, l'editore donna che si fa promotrice del "viaggio" e la testimonianza alta di chi ha vissuto sulla pelle il dramma della discriminazione, fino alle estreme conseguenze. "Ho bisogno di parole – spiega la Merlino – ne ho sempre avuto bisogno. Fin da bambina ho capito che una parola non è solo una parola. Alcune sono piene e pesanti..." se il linguaggio è la casa dell'essere come ci ha insegnato Heidegger, la parola che risuona dentro di noi, ci fa sentire meno soli. Il libro si pone perciò in ascolto delle testimonianze di donne che combattono, che resistono, che non si sono fer-

mate anche se sanno che pagheranno un prezzo molto alto.

Emerge la dimensione della "sorellanza", una condizione esistenziale e psicologica importante, che spesso si tramuta in uno strumento che può aiutare a "sfidare" la tempesta evocata nel titolo.

"Poche sono le donne leader – si legge nell'introduzione – premier, presidenti a capo di nazioni, istituzioni, grandi aziende.

Poche sono le donne che occupano ruoli decisionali di prestigio, che si trovano nell'economia che conta, nella politica influente.

Nel 2009 abbiamo letto del fallimento di una grande banca di investimento che ha trascinato in una crisi senza precedenti l'intero pianeta. Si chiamava Lehman Brothers non Lehman Sisters, a riprova che muscoli e testosterone guidano da sempre la finanza mondiale...", ma anche a dimostrazione che anche il linguaggio ha difficoltà ad essere imparziale. Si coniuga solo al maschile quando si parla di dominio, egemonia, potere.



Copertina del libro
"Donne che sfidano la tempesta"
di Myrta Merlino

La forza delle donne nella pandemia

Difficile dire quando finirà, quando riusciremo a liberarci da questa prigione di ignoranza che non soffoca solo le donne, ma tarpa le ali allo sviluppo. La pandemia ha fatto emergere in maniera netta e incontrovertibile la forza di tantissime donne, il libro contiene storie importanti di madri, di professioniste, di intellettuali, il rischio incombente è che *passata a nuttata* si torni *more solito*, tra finzioni e ipocrisie a esercitare ogni sorta di discriminazione.

Sopravvivere, lottare, resistere, sperare, quattro verbi coniugati all'infinito disegnano una *climax ascendente* che va dalla resilienza alla costruzione di futuri possibili,

agganciati ai quattro punti cardinali della narrazione, costituiti da altrettanti avvincenti capitoli che compongono la trattazione.

Tecnologie e Smart Working sempre più al centro dei percorsi produttivi e di nuove logiche produttive hanno fatto da assist, liberando tempo ed energie, ma attenzione, denuncia la giornalista, soluzioni e strumenti hi-tech non devono diventare un'occasione ulteriore di emarginazione e ghettizzazione, per tenere lontano le donne dal *locus of control*, quella "mitica stanza dei bottoni" per la cui conquista (sempre, manco a dirlo, appannaggio prevalentemente maschile) si è disposti a sacrificare tutto.

Un'incomprensibile miopia

Empowerment femminile, suona bene, lo ripetono in tanti, enunciando slogan, destinati a cadere nel vuoto, non trovando uno specchio in quella che Machiavelli denominava "realtà effettuale". Indicativo il caso della legge *Golfo Mosca*: come ci dicono le statistiche ha portato qualche correttivo, così come l'introduzione delle quote rosa, malgrado questo si ha l'impressione che al di là dell'adempiimento della norma non sia maturata una vera consapevolezza che le donne oltre ad essere l'origine della vita sono il più forte motore dell'economia. Ma a dispetto delle

sbandierate attenzioni per il business non sappiamo neanche farci bene i conti, non considerando che un mondo che sottovaluta l'apporto femminile, è destinato al declino.

Così si perpetua un'incomprensibile miopia che ci fa camminare "zoppi". Se solo ci fosse più equità tra i sessi l'Europa potrebbe godere di un rimbalzo del PIL da 6 a 9 punti percentuali, con un effetto sull'occupazione pari a circa 10 milioni di posti in più. Sono cifre importanti che ci ostiniamo a sottovalutare, come se non ci riguardassero.

Ma le contraddizioni non finiscono qui. Come se non bastasse al **gender gap** si sovrappone il **pay gap**, altro fenomeno inaccettabile.

Le donne non solo occupano raramente posizioni apicali, ma a parità di responsabilità sono meno pagate degli uomini. Siamo di fronte a una grave ingiustizia che deve portare a un rinnovato esercizio della responsabilità e del senso etico da parte delle classi dirigenti a livello globale. Dobbiamo cercare di arrestare tutte le forme di sopraffazione fisica, verbale, psicologica, dicendo alt soprattutto al continuo e sistematico esercizio di sottomissione cui sono obbligate le donne nei luoghi di lavoro, una violenza silente e subdola, ancora più devastante perché provoca una lacerazione sul piano esistenziale e della motivazione, difficile da ricucire.

Il **Mahatma Gandhi** soleva ripetere: *Non voglio vivere se non in un mondo uno*, esprimendo l'esigenza di una sintesi armoniosa tra le diversità, che vanno non solo ammesse ma esaltate, per dare "colore" e speranza alla vita e un impulso reale a quella sete di progresso, che non è nulla se non vivificata dai valori e dal rispetto dei diritti universali dell'individuo, che devono essere sempre affermati al di là di ogni distinzione di genere, fede, razza e cultura. Viene da concludere con la citazione, scelta dalla Merlino di **Haruki Murakami**, tratta dallo scritto: *Kafka sulla spiaggia*:

Quando la tempesta sarà finita, probabilmente non saprai neanche tu come hai fatto ad attraversarla e a uscirne vivo. Anzi, non sarai neanche sicuro se sia finita per davvero. Ma su un punto non c'è dubbio. Ed è che tu, uscito da quel vento, non sarai lo stesso che vi è entrato.

La tempesta sconfigge, ma non vince, stravolge ma non cancella la forza delle donne. Nella continua metamorfosi cui sono costrette da una società ostile, usciranno vincitrici, perché sono al centro (come ha ricordato **Papa Francesco** in *Oltre la tempesta*) del progetto di salvezza dell'intera umanità. Finita l'epoca del "non ancora" è tempo di andare "oltre" gli ostacoli dell'ignoranza, della violenza, della sottomissione.

SNFIA da 70 anni al servizio delle Professionalità Assicurative



*Funzionari e Alte Professionalità a una manifestazione storica del settore assicurativo
(immagine di repertorio)*

Seguici su



www.snfia.org

