snfia

N. 103

1952

2022 70 1952 2022

notizie snfia

Smart Working Luglio 2022

di Susy Matrisciano
Senatrice, Presidente Commissione Lavoro
Senato della Repubblica

EDITORIALE
di Clelia Verde

MONDO SNFIA
SNFIA verso il 70esimo · La memoria al servizio del progetto
di Roberto Casalino

Quando cambia il lavoro cambia il Sindacato
SNFIA da settanta anni al servizio delle professionalità del settore assicurativo per una società migliore
di Jacopo Tondelli

LAVORO
La centralità del Sindacato nella società delle reti
A colloquio con Tiziano Treu
di Massimiliano Cannata

N. 103 - 3° trimestre 2022
Periodico del Sindacato Nazionale delle Professionalità Assicurative

notizie snfia

Periodico del Sindacato Nazionale
delle Professionalità Assicurative

Anno XXVII – N. 103
Terzo trimestre 2022

Direttrice Responsabile
Clelia Verde

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:
Gianluca Bonasegale, Massimiliano Cannata,
Roberto Casalino, Carmine D'Antonio, Arnaldo De Marco,
Stefano Ferri, Giuseppe Goggi, Vito Manduca,
Pierfranco Mattei, Susy Matrisciano, Roberto Mazzetti,
Mauro Mitola, Maria Antonietta Paganelli, Pietro Romano,
Stefano Sacchetti, Concetta Saggio, Fabrizio Storti,
Jacopo Tondelli, Tiziano Treu, 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

USPI Associato Unione Stampa Periodica Italiana

uni Associato Union Network International

Sommario

4 Editoriale
di Clelia Verde

8 Primo Piano

8 **Smart Working**
Luglio 2022
di Susy Matrisciano

12 **Chiusi i CIA di gruppo per Reale Mutua, Reale Immobili, Reale Ites e il CIA di Italiana Assicurazioni**
Risultati concreti e nuovi temi – attraverso un giro di domande alle RSA del Gruppo, Arnaldo De Marco illustra le novità e i principali risultati raggiunti.
di Arnaldo De Marco

24 Mondo SNFIA

24 **SNFIA verso il 70esimo**
La memoria al servizio del progetto
di Roberto Casalino

26 **Quando cambia il lavoro cambia il Sindacato**
SNFIA da settanta anni al servizio delle professionalità del settore assicurativo per una società migliore
di Jacopo Tondelli · glistatigenerali.com

30 **Il doppio ruolo del lavoratore sindacalista: tra diritto di critica e vincolo di subordinazione**
di Giuseppe Goggi

34 Società

34 **L'inflazione... vola**
Dati provvisori ISTAT
di Carmine D'Antonio e Pierfranco Mattei

40 L'intervista

40 **Sindacato oggi - Per essere insieme**
Intervista a Concetta Saggio
di Vito Manduca

44 Lavoro

44 **La centralità del Sindacato nella società delle reti**
A colloquio con Tiziano Treu
di Massimiliano Cannata

52 Pari & Impari

52 **Stefano Ferri: un uomo oltre**
a cura della Redazione

editoriale

L'house organ di SNFIA: luce sulla complessità

di Clelia Verde
Diretrice Responsabile NotizieSNFIA

Nel cominciare a scrivere questo editoriale mi è capitato di pensare a una citazione che amavo da ragazza. Era sul mio libro di analisi matematica: *I concetti originari sono sempre puri e semplici. Sono più spesso le sovrastrutture a renderli oscuri e complicati.* Alla luce di queste parole vale la pena ripensare all'ultimo editoriale del nostro Vice Segretario Generale Saverio Murro – che ringrazio; il nostro House Organ sarà *una casa di vetro aperta tutti.*

Mi piace pensare a questo luogo di trasparenza anche come a un luogo in cui proveremo a chiarire, semplificare e rendere fruibili, per i nostri iscritti e per il comparto, alcuni temi di una storia, quella *dell'azione sindacale nel settore assicurativo* che è il teatro continuo di nuove tutele e opportunità ma spesso anche creazione di nuove complessità.

Aperta a tutti

Spesso la redazione di NotizieSNFIA riceve lettere di iscritti o colleghi che si dichiarano in disaccordo con quanto espresso in qualche servizio del nostro trimestrale.
Questi commenti non possono che farci piacere, e testimoniano che stiamo continuando a garantire una pluralità di punti di vista non scontata nel mondo dell'informazione odierno, seppur mai al di fuori della linea redazionale che ci siamo dati. Molto spesso anche noi della redazione non condividiamo appieno le opinioni rappresentate eppure sentiamo il dovere di pubblicarle, di mettere il nostro lettore in condizioni di farsi un'idea che sia frutto di informazione e ragionamento personali. Il mondo dei social, purtroppo, ha reso questo concetto non immediatamente assimilabile; ci stiamo abituando a un mondo dove si rilancia un tweet o un post solo se lo si condivide. Diversi sono i principi guida del nostro trimestrale, che è stato e resterà libero e pluralista. Questo requisito è essenziale non solo per garantire un giornalismo di qualità ma anche per tutelare l'interesse più importante dei nostri iscritti: la libera circolazione, all'interno del nostro Sindacato, delle opinioni e delle idee.

Luce sulla complessità

Il Sindacato, lo sappiamo, è un'organizzazione con una complessità a doppio binario che nasce dalla sua particolare natura e cresce in quella del mondo che si trova a rappresentare e tutelare. Conoscere un Sindacato significa conoscerne profondamente le dinamiche territoriali, nazionali e di settore. Spesso, con le colleghe e i colleghi dell'organizzazione, ci troviamo a pensare a nuovi modi per comunicare questa complessità, certi che una maggiore conoscenza di tutta la macchina sindacale possa richiamare a maggior partecipazione i nostri stessi rappresentanti prima ancora che le lavoratrici e i lavoratori. NotizieSNFIA anche in questo vuole proseguire il percorso tracciato: raccontare non solo il mutamento sostanziale e inarrestabile del mondo lavorativo ma anche accendere una luce sulle varie parti dell'organizzazione e sui meccanismi di funzionamento del Sindacato stesso, presentandone le dinamiche a livello nazionale e territoriale, certi che la passione e la partecipazione nascano prima di tutto dalla conoscenza.

Inclusività

Continueremo la proficua collaborazione con la Commissione **Pari & Impari** del nostro Sindacato che tanto sta facendo, anche a livello nazionale, per creare consapevolezza sui temi dell'inclusività, spesso trascurati o talvolta utilizzati come slogan, che non trovano sempre riscontro nella realtà (basti pensare al numero delle donne nei CdA).

Il settore assicurativo si conferma un settore in salute, chiamato a svolgere un ruolo fondamentale per la ripartenza del Paese. A nostro avviso questo ruolo è sì, quello di favorire una crescita sostenibile economicamente ma anche quello di trainare una crescita collettiva di apertura sociale ai diritti civili. I temi dell'inclusività e delle pari opportunità faranno sempre parte delle fondamenta della nostra grande casa trasparente.

editoriale

La memoria e il cambiamento

Sono molto orgogliosa dell'incarico di Direttrice Responsabile conferitomi dalla Segreteria, verso la quale esprimo profonda gratitudine, proprio mentre il nostro Sindacato compie 70 anni. Non sono pochi, e proveremo anche col nostro giornale a portare avanti quanto auspicato dal nostro Segretario Generale Stefano Ponzoni: *coltivare il "villaggio" della memoria per governare il cambiamento.*

Ringrazio fin da subito tutta la redazione, coordinata da Roberto Casalino, che da anni tiene vivo quel dialogo costruttivo coi lettori che ci rende orgogliosi del nostro lavoro.

Smart Working
Luglio 2022

di Susy Matrisciano
Senatrice, Presidente Commissione Lavoro Senato della Repubblica

Nota della Redazione

Apriamo la rubrica Primo Piano ospitando il contributo della senatrice Susy Matrisciano, Presidente della Commissione Lavoro Senato della Repubblica, nell'ambito del webinar organizzato da SNFIA il 4 luglio a cura del gruppo Pari & Impari. Il contributo fornisce preziosi aggiornamenti circa le diverse proposte di legge.
Vito Manduca

Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa...

L'emergenza sanitaria legata al Covid-19, con le direttive annesse per i lavoratori, ha portato alla ribalta, una volta di più, il fenomeno. Oggi sono circa 4 milioni gli smart worker in Italia e quasi il 90% delle grandi aziende prevede di proseguire con il lavoro agile anche dopo la pandemia. Lo Smart Working, d'altronde, è un modello organizzativo in grado di portare notevoli vantaggi alle organizzazioni che lo adottano: in termini di produttività, di raggiungimento degli obiettivi, ma anche in termini di welfare e qualità della vita del lavoratore. Tuttavia, il concetto di Smart Working resta ancora oggi avvolto in un alone di confusione. Sovrapposto a pratiche per certi versi simili come il lavoro agile emergenziale degli ultimi tempi, il più datato Telelavoro e il *Lavoro da remoto*, ma in realtà molto diverse. Fare Smart Working, dunque, non vuol dire semplicemente "lavorare da casa". Vuol dire ben altro.

Attualmente, lo Smart Working è disciplinato nel **Capo II della legge n. 81 del 2017**, che, all'articolo 18, prevede la promozione del *Lavoro agile* quale modalità di esecuzione del rapporto di

lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Inoltre, sempre in base all'articolo 18, la prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Le disposizioni in materia si applicano, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

Presso la Camera dei deputati è all'esame della Commissione lavoro un testo unificato frutto di un attento lavoro svolto dai colleghi su una serie di proposte di legge di seguito elencate:

- proposte C. 2417 Barzotti, C. 2667 Lucaselli, C. 2685 Vallascas, C. 2908 Villani e C. 3150 Zangrillo, intervengono con modifiche e riscritture della disciplina legislativa vigente, contenuta nella legge n. 81 del 2017,
- le due proposte C. 2282 Gagliardi e C. 3027 Mura, prevedono specifiche deleghe legislative al Governo,
- mentre la proposta C. 2817 Serracchiani reca agevolazioni tributarie e contributive per favorire la diffusione del lavoro agile.

Nella seduta del 1° dicembre 2021, la Commissione ha nominato un Comitato ristretto, che ha concluso i suoi lavori nella giornata del 15 marzo 2022 con l'adozione di un testo unificato

molto interessante che ha tra i vari punti due fortemente voluti dal mio gruppo. Mi riferisco in particolar modo all'articolo 1 dal quale si evince che le categorie "deboli" hanno il diritto alla priorità concernente le richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile e all'articolo 4 che prevede il diritto alla disconnessione, anche per i lavoratori impiegati in modalità ordinaria.

Da non sottovalutare, nell'ottica di un'ottimizzazione massima dello Smart Working, il recupero degli spazi pubblici nonché il concetto di **Coworking** che rappresenta la sintesi di due nuovi approcci al lavoro e all'economia: lo *Smart Working*, cioè il *Lavoro agile* che permette di operare anche lontano dall'ufficio, e quello della *Sharing economy*, cioè il modello economico basato sullo scambio e sulla condivisione.

In alcuni comuni, gli spazi di Coworking a pagamento stanno prendendo rapidamente piede, quello che manca sono gli spazi gratuiti, perché gli investimenti pubblici in questo senso sono ancora pochi. Le città italiane che sono riuscite a riqualificare edifici in disuso o ad adibire spazi *ad hoc* per il lavoro in aree condivise sono ancora pochissime. Infine, altro elemento assolutamente importante è legato alla gestione ambientale e alla ripopolazione delle aree interne. Un grande assist in questo senso ci è stato fornito dalla pandemia dove le aree interne del Paese hanno sperimentato una nuova centralità. Su questo punto c'è ancora da lavorare sia da un punto di vista pratico sia da un punto di vista culturale. Fondamentale, infatti, per permettere lo Smart Working e quindi il ripopolamento dei borghi, portando la banda larga e rendendo la connessione con il mondo molto più fruibile.

Chiusi i CIA di Gruppo

per Reale Mutua, Reale Immobili, Reale Ites e il CIA di Italiana Assicurazioni.

Risultati concreti e nuovi temi – attraverso un giro di domande alle RSA del Gruppo, Arnaldo De Marco illustra le novità e i principali risultati raggiunti.

Arnaldo De Marco
Segretario Nazionale SNFIA
Coordinatore Reale Group

Nella metà di luglio si sono concluse per Reale Mutua Assicurazioni, Reale Immobili, Reale ITES e Italiana Assicurazioni le trattative per il rinnovo dei CIA.
Gli accordi sono stati raggiunti al termine di trattative fortemente condizionate dal Covid-19, che si sono svolte sempre da remoto e con lunghi periodi di sospensione, nelle fasi più critiche dell'emergenza sanitaria.

La discussione sulle piattaforme, che erano state presentare a fine 2019, è ripresa nell'estate 2021, ma ha subito un nuovo rallentamento, in quanto l'Azienda e le OO.SS. si sono dovute dedicare alla ridefinizione delle regole del Lavoro Agile, per il quale è stato raggiunto un positivo accordo nel dicembre 2021.
Le trattative sono quindi riprese all'inizio del 2022, con un'agenda fitta di incontri, per chiudersi con reciproca soddisfazione, come detto prima, nel mese di luglio.
Gli accordi appena raggiunti rappresentano un risultato di assoluto rilievo, per la difesa dei diritti, per la salvaguardia delle retribuzioni e per l'acquisizione di nuove garanzie e tutele per i colleghi.
A questo punto, con l'aiuto di tutti i colleghi del Coordinamento di Reale Group, andiamo ad approfondire i punti salienti dei recenti accordi.

Maria Antonietta
Paganelli

***Maria Antonietta Paganelli**, tu che fai parte della Commissione Pari Opportunità (CPO) nel Gruppo Reale e partecipi al gruppo Pari & Impari di SNFIA, ci racconti i miglioramenti ottenuti in questo giro contrattuale in tema di **parità di genere e tutela della salute**?*

[...] siamo riusciti a trovare soluzioni per prevenire, ridurre e ove possibile eliminare le disparità di trattamento eventualmente presenti in azienda (legate a genere, disabilità, orientamento sessuale, età...) con particolare riferimento al fenomeno della disparità salariale ("Gender pay gap").

Per entrambi i temi abbiamo ottenuto risultati importanti. In particolare, per quanto riguarda l'argomento della parità di genere, posso affermare che negli ultimi anni il Gruppo Reale ha dimostrato di voler lavorare molto per riuscire a offrire alle colleghe maggiori opportunità di crescita professionale e formativa anche perché da alcune indagini aziendali interne (ad esempio quella relativa all'ottenimento della certificazione Great Place to Work), il tema della disparità di trattamento legata al genere è emerso con evidenza. È ormai assodato che un opportuno bilanciamento tra generi nelle organizzazioni aziendali porta alle Aziende stesse benefici non solo in termini di benessere organizzativo diffuso, ma anche di miglioramento degli indici economici. Facendo leva su queste basi favorevoli siamo riusciti a trovare soluzioni per prevenire, ridurre e ove possibile eliminare le disparità di trattamento eventualmente presenti in azienda (legate a genere, disabilità, orientamento sessuale, età...) con par-

ticolare riferimento al fenomeno della disparità salariale ("Gender pay gap").

Importantissima novità è l'introduzione dell'impegno delle Parti a recepire il contenuto della "Dichiarazione congiunta ANIA/OO.SS. del 14 giugno 2019 in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro".

Legato strettamente a quest'ultimo tema c'è quello della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro: il nuovo CIA contiene l'impegno delle Parti ad agire e a informare sul fenomeno del mobbing; su questo fronte si prevedono l'attuazione di un monitoraggio del fenomeno con la diffusione di appositi questionari e l'attivazione di iniziative di sensibilizzazione e formazione sul tema.

Direi che per entrambi i temi i miglioramenti contenuti nel nuovo CIA si possono definire importanti, innovativi e contenenti un elemento fondamentale ovvero quello di prevedere una collaborazione tra più attori all'interno del nostro Gruppo: Azienda, RSA, RLS, CPO e GEA (la CPO di Gruppo).

*A **Fabrizio Storti**, col quale ho condiviso il quinto rinnovo contrattuale, ho chiesto di descrivere gli argomenti più innovativi di questi accordi.*

La volontà di presentare qualcosa per i giovani era forte [...]

Certamente, tra le novità ci sono gli interventi sui giovani e sulla categoria professionale del 6° Quadro.

La volontà di presentare qualcosa per i giovani era forte; ci siamo focalizzati sull'istituto del mutuo per l'acquisto della casa; siamo riusciti a ottenere per i dipendenti che non abbiano ancora compiuto i 40 anni di età e per quelli che non abbiano ancora compiuto i 35 anni un ulteriore allungamento del periodo di rimborso del mutuo, rispettivamente di 5 e 10 anni, purché, per questi ultimi, l'immobile acquistato sia di classe energetica A.

Erano invece di assoluta novità le richieste di piattaforma riguardanti la categoria del 6° Quadro, figure professionali sempre più presenti nelle aziende del Gruppo e che ricoprono spesso ruoli di responsabilità e di alta professionalità. Ritenevamo un obiettivo imprescindibile estendere a queste figure alcuni degli istituti riservati ai funzionari. Il risultato è la possibilità, per queste figure, di fruire del prestito per l'acquisto dell'autovettura. In aggiunta, nel CIA del Gruppo Reale, si è anche ottenuta la possibilità di usufruire della garanzia Kasko sulla polizza RC Auto a condizioni molto vantaggiose.

Questi risultati ci fanno guardare con estrema fiducia al futuro in quanto nelle prossime tornate contrattuali potremo perseguire, per tutte le società del Gruppo, l'allargamento della strada tracciata, con l'inclusione di altri istituti presenti nei CIA.

Fabrizio Storti

***Roberto Mazzetti**, che lavora "a contatto" con l'Area Commerciale esterna, ci racconta le **problematiche di chi opera sul territorio** e quali soluzioni abbiamo ottenuto nei CIA recentemente sottoscritti.*

Roberto Mazzetti

Il tema principale è stato quello delle **auto aziendali** sul quale avevamo ricevuto parecchie segnalazioni, sia sul tema consumi, sia su varie problematiche per i servizi erogati dalla società di noleggio.

Occorre premettere che, per policy aziendale, negli ultimi anni l'Azienda aveva deciso di fornire sostanzialmente solo più auto plug-in che, però, hanno evidenziato nel tempo consumi più alti di quelli teoricamente previsti e altre difficoltà oggettive di gestione (reperibilità delle colonnine di ricarica, tempi necessari per effettuarla...).

Abbiamo pertanto discusso e condiviso con l'Azienda la necessità di una maggiore gradualità nel percorso di transizione ecologica, ottenendo il reinserimento nel parco auto di altre motorizzazioni (diesel, mild hybrid e full hybrid). Abbiamo inoltre aumentato la fascia di tolleranza nei rimborsi con la carta carburante e ottenuto un contributo (novità) del 50% della spesa, col massimo di 600,00 euro, per l'installazione domestica di una colonnina di ricarica (wallbox). Abbiamo anche condiviso la creazione di un servizio, da parte aziendale, che raccoglierà le problematiche segnalate dai colleghi che saranno oggetto di confronto periodico con le OOSS. Quest'ultimo è molto importante perché ci permetterà di essere più informati e più vicini alle difficoltà riscontrate dai colleghi.

Abbiamo, infine, aggiornato gli importi di diarie e indennità di pernottamento.

"Il tema principale è stato quello delle auto aziendali sul quale avevamo ricevuto parecchie segnalazioni... Abbiamo pertanto discusso e condiviso con l'Azienda la necessità di una maggiore gradualità nel percorso di transizione ecologica [...]"

primo piano

Pietro Romano

***Pietro Romano**, esperto di coperture assicurative e tariffe Auto, ci spiega i risultati in tema di **prestazioni assicurative e di mobilità sostenibile**.*

All'interno dei CIA la parte del leone viene svolta dalla **polizza malattia**; a questo riguardo, in relazione all'ampia gamma di garanzie oggi previste, abbiamo ottenuto migliorie, sia nei massimali e sia negli scoperti e nelle franchigie.

Se dovessi indicare due punti su tutti non avrei dubbi nel segnalare, nel capitolo delle **prevenzioni**, i risultati ottenuti sul check up, dove per gli ultracinquantenni ci sarà la possibilità di effettuare controlli annuali (prima ogni due anni) e l'introduzione della forma diretta per gli occhiali da vista che permette di dimezzare (di annullare per i funzionari) lo scoperto su questa garanzia, laddove si fruisca degli esercizi convenzionati.

Analoghi miglioramenti della scontistica e dei massimali sono stati ottenuti sulle polizze dei Rami Danni oltre alla possibilità di stipulare, a condizioni agevolate, piani di investimento personali PIP per i componenti del nucleo famigliare.

In tema di **mobilità sostenibile** abbiamo ottenuto un aumento del contributo per l'acquisto dell'abbonamento annuale ai mezzi pubblici e (totale novità) uno stanziamento annuo per contributi all'acquisto di automobili, motoveicoli elettrici e auto plug-in, riservata ai funzionari.

Il tema della mobilità sostenibile rimane al centro dell'attenzione di Azienda e OO.SS., con un impegno tra le parti a trovare, in aggiunta a quelle già esistenti, altre soluzioni volte a incentivare la mobilità sostenibile, con particolare attenzione quindi al benessere delle persone.

> **All'interno dei CIA la parte del leone viene svolta dalla polizza malattia [...]**
> **Il tema della mobilità sostenibile rimane al centro dell'attenzione di Azienda e OO.SS.**

Gianluca Bonasegale

*A **Gianluca Bonasegale**, nostro punto di riferimento sulla piazza di Milano per Italiana Assicurazioni, ho chiesto qual è la principale novità che abbiamo inserito nella **polizza Malattia di Italiana**.*

È stato richiesto e ottenuto il cosiddetto "**Pacchetto Gravidanza**" che comprende ecografie, visite e analisi effettuate nel periodo della gestazione con un massimale ad hoc pari a 500,00 euro, le spese prevedono il rimborso di ecografie, visite di controllo ostetrico ginecologico e analisi chimico-cliniche. Le prestazioni sanitarie effettuate all'interno del pacchetto non erodono altri massimali di polizza (es: visite specialistiche).
Inoltre, è stato previsto il rimborso per il "test DNA Fetale", pratica moderna e non invasiva che consente di verificare la presenza di gravi patologie genetiche al feto. Il Test del DNA fetale avrà un massimale di 1.600 euro e con uno scoperto del 10%.

***Stefano Sacchetti**, nostra RSA di Italiana Ass.ni su Torino che segue anche la trattiva di Blue Assistance, ci aggiorna sullo stato di questa trattativa.*

Stefano Sacchetti

La trattativa per il rinnovo del CIA di **Blue Assistance** è cominciata in ritardo rispetto alle altre società del Gruppo; infatti, solo nel gennaio 2022 abbiamo presentato alla Direzione la piattaforma unitaria di rinnovo. Trattandosi di un'azienda di servizi che gestisce le richieste degli assicurati relativamente alle garanzie Malattie ed Assistenza, particolare attenzione nella piattaforma è stata riservata agli orari di lavoro e ai turni festivi degli operatori.

Due elementi di particolare innovazione sono la richiesta di indennità per gli operatori che utilizzano le cuffie e un premio fisso di produttività parametrato tra le categorie professionali presenti nella Società. Le trattative di rinnovo sono in fase avanzata e proseguono; confidiamo di arrivare a una chiusura dell'accordo entro l'inizio dell'autunno.

Mauro Mitola

*A **Mauro Mitola**, RSA di Reale ITES (società di servizi informatici del Gruppo) che ha la maggiore anzianità di servizio ho riservato la domanda sull'ultimo, ma centrale, argomento delle trattative, che riguarda la parte economica.*
Mauro, ci racconti come è andata?

Come hai giustamente ricordato, la parte economica viene sempre discussa al termine delle trattative, dopo che le parti hanno trovato l'intesa sulla parte normativa; in quest'occasione, in particolare, le OO.SS. avevano come fermo intendimento quello di recuperare i 3 anni di vacanza contrattuale, non dipesi dalla volontà delle Parti, ma dalla situazione creatasi a seguito dell'emergenza sanitaria.

Premio di produttività fisso, premio variabile, una tantum e scadenza contrattuale erano i quattro elementi su cui lavorare.

Per quanto riguarda il **premio fisso** è stato ottenuto un aumento di 350,00 euro (con riferimento al 4° livello 7° classe) da dividere tra il 2022 e il 2023. Per il **PAP variabile** un aumento di 450,00 euro (sempre riferito al 4° livello 7° classe) del tetto massimo previsto.

Più articolato l'argomento dell'**una tantum**: qui abbiamo ottenuto 1.250,00 euro con riferimento al 4° livello 7° classe per Reale Mutua, Reale Immobili e Reale ITES e al 4° livello per Italiana Ass.ni (quest'ultima riparametra solo per livelli e non per classe di anzianità). Elemento di grande valore di questo accordo è l'importo spettante al 5° livello che sarà erogato a tutti i livelli inferiori. Tale modalità naturalmente favorisce i livelli contrattuali più bassi.

La **scadenza contrattuale** è stata infine convenuta al 30 giugno 2024 riconfermando la durata di due anni dei precedenti accordi.

Ricorderei infine anche l'importante risultato raggiunto per quanto riguarda la Previdenza integrativa dove abbiamo ottenuto un aumento dello 0,5% del contributo annuo aziendale.

"Premio di produttività fisso, premio variabile, una tantum e scadenza contrattuale erano i quattro elementi su cui lavorare."

primo piano

Sede Reale Mutua · Torino

Sede Italiana Assicurazioni · Milano

Ci auguriamo che le spiegazioni fornite dai colleghi permettano di cogliere la rilevanza di questi importanti rinnovi contrattuali, dei quali siamo particolarmente orgogliosi e soddisfatti, anche in relazione al difficile contesto sociale, politico ed economico che stiamo attraversando.
Un risultato che è stato possibile grazie all'impegno e al gioco di squadra, che ci ha visti sempre coordinati e coesi, e che ci è stato riconosciuto nelle assemblee che si sono tenute su Teams, nelle quali i colleghi intervenuti hanno approvato

Sede Italiana Assicurazioni · Udine

Sede Reale Mutua · Torino

gli accordi in maniera pressoché unanime. L'approvazione unanime degli accordi e la fiducia dimostrataci dai colleghi, ci ripagano, come sempre, delle tante fatiche fatte e ci danno l'energia per proseguire la nostra attività sindacale all'interno di Reale Group.

RSA SNFIA del Coordinamento di Reale Group: Arnaldo De Marco, Gianluca Bonasegale, Roberto Mazzetti, Mauro Mitola, Maria Antonietta Paganelli, Pietro Romano, Stefano Sacchetti, Fabrizio Storti.

SNFIA verso il 70esimo
La memoria al servizio del progetto

di Roberto Casalino
Presidente del Consiglio Direttivo Nazionale SNFIA

Per governare il cambiamento, l'esercizio della memoria non deve rimanere soffocato dal ricordo, ma tramutarsi in un potente motore per progettare il futuro. Il cambiamento d'epoca che stiamo vivendo impone, prima di tutto, una continua ridefinizione del nostro percorso. Ricordare il **70esimo di SNFIA** vuol dire fare i conti con l'identità che dà un senso al nostro essere nel mondo; identità che va ogni giorno affermata aprendosi al confronto. Dare un contributo alla costruzione di una "civiltà" del lavoro più autentica, questo il dovere che avvertiamo come donne e uomini di Sindacato.

Le iniziative che nell'autunno ormai prossimo intraprenderemo, tenteranno di coniugare il doveroso rispetto per il passato, con la passione che dobbiamo far crescere per andare incontro al futuro. La storia che abbiamo vissuto deve darci la spinta per affrontare le sollecitazioni, e sono tante, che il tempo presente sottopone ai corpi intermedi e alle istituzioni. Le interviste che realizzeremo ad alcuni nostri dirigenti che più hanno inciso nella storia del nostro Sindacato, ai dirigenti apicali, e ancora una chiacchierata con le nuove leve del nostro ricambio generazionale, non avranno alcun tono celebrativo, cercheranno piuttosto, con metodo dialogico, di focalizzare i processi di trasformazione della contemporaneità, mettendo in evidenza i fattori di coesione e la preziosa unità di intenti, che hanno permesso, ieri come oggi, a SNFIA di attraversare diverse epoche, senza mai cedere di un millimetro nella lotta al fianco delle lavoratrici e dei lavoratori, senza distinzioni di ruoli e gerarchie.

Competenza, indipendenza dai partiti, autonomia nelle scelte,

Convegno SNFIA a Verona, 11 novembre 1996

centralità dei valori, la forza del nostro Sindacato trae origine da questi capisaldi, che continueremo a difendere, guardando alle esigenze della società in divenire.

La frontiera del diritto si muove, il prepotente sviluppo delle tecnologie digitali sta profondamente mutando i profili delle organizzazioni e la mappatura delle competenze e delle professionalità. La partita è aperta, basti pensare alla discussione in atto sulla settimana corta, in fase di sperimentazione avanzata in molti paesi europei, la nuova legislazione spagnola che contrasta e supera il precariato, l'affermazione, osteggiata da più parti del legittimo diritto alla disconnessione per lavoratori e lavoratrici che ormai "vivono" in rete senza distinguere spesso il tempo della prestazione dal tempo di riposo, la regolamentazione dello *Smart Working*, ancora tutta da definire per un nuovo e più avanzato punto di equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro. SNFIA seguirà l'evoluzione di queste complesse tematiche, per questo ha messo in cantiere per il prossimo mese di novembre, un seminario/evento che toccherà questi argomenti, che hanno una valenza decisiva per qualsiasi Sindacato che voglia avere un futuro.

Dobbiamo continuare a essere presenti, diffondendo la cultura del diritto e i principi dell'etica della responsabilità. La salvezza potrà arrivare dalla relazione, che trova la sua radice nella solidarietà, valore iscritto nell'alfabeto fondativo di SNFIA.

La realizzazione di un almanacco, che si aggiunge alle iniziative prima richiamate, fisserà le "icone" più significative di un percorso di impegno che ci appartiene e che ha lasciato il segno in un settore come quello assicurativo, che rimane strategico per lo sviluppo del paese.

Quando cambia il lavoro cambia il Sindacato

SNFIA da settanta anni al servizio delle professionalità del settore assicurativo per una società migliore

di Jacopo Tondelli
glistatigenerali.com

Settant'anni. Da sempre, proverbialmente, è la soglia dell'età che segna la piena maturità di una vita e oggi, che le vite di noi fortunati cittadini del mondo ricco si sono fatte più lunghe, l'inizio della vecchiaia. "Gli anni della vita dell'uomo sono settanta, ottanta per i più robusti", recita il salmo 89, e non a caso Dante Alighieri collocava ai trentacinque "il mezzo del cammino".

Una soglia simbolica da millenni, dunque, che nella vita degli umani invita a trarre bilanci compiuti, anche se non per forza definitivi, di ciò che è stato fino ad ora, di quel che è stato fatto fin qui. Vale per le persone e vale, tanto più, per le organizzazioni, che hanno - rispetto alle vite dei singoli - il privilegio ma anche l'onere di non avere "scadenza" e di concepire un traguardo così importante, cioè il settantesimo compleanno, come un'occasione di vera memoria di sé e del cammino fatto, e di piena programmazione del futuro, ovviamente a partire dalla propria storia e dalle proprie radici.

In questo senso, il settantesimo anniversario dalla fondazione di SNFIA è davvero un'occasione privilegiata per guardare indietro per vedere meglio davanti, e di fare memoria perché costituisca le basi per il futuro. Compiere settant'anni oggi, del resto, significa avere attraversato - da un osservatorio privilegiato e speciale, com'è quello di

Il Congresso Nazionale SNFIA - Rimini, maggio 1981

un'organizzazione sindacale in un settore per definizione attento ai cambiamenti della società - tutto il secondo dopoguerra italiano, e le sue peculiarità socio-economiche. Quando SNFIA nasce, nel 1952, siamo infatti alle origini del miracolo italiano, all'inizio dei decenni più fortunati per l'economia dell'Italia contemporanea.

Sulle macerie della guerra e del fascismo, in un paese che riparte riscoprendo il valore indispensabile dell'essere comunità al di là delle differenze culturali, politiche e territoriali, si colloca l'esperienza originaria e originale di questo Sindacato. Perché proprio in quegli anni, anche la nascita di SNFIA intercetta le esigenze di rappresentanza del mondo del lavoro e di discontinuità col recente passato del regime. Del resto, il 1952 di cui oggi celebriamo il settantesimo anniversario, cade in un decennio particolarmente importante per le relazioni industriali e sindacali, in cui le organizzazioni sindacali si interrogavano - anche alla luce della costituzione, da pochi anni in vigore - sulla propria capacità di rappresentare il lavoro in un'Italia che preparava il boom economico, da una parte, ma nella quale si andava radicando la sensibilità per il tema dei diritti dei lavoratori, e del lavoro che - per definizione - è materia sensibile al continuo evolversi di una società.

Settant'anni di vita; e questi settant'anni, sono dunque la storia di un Sindacato, del comparto assicurativo, di un'intera categoria professionale, e infine di un paese intero. Sono gli anni in cui una nazione ha attraversato sì l'ottimismo del boom economico, ma anche i tempi bui del terrorismo. Ha conosciuto il progressivo ampliarsi dei diritti - pensiamo allo stato dei lavoratori - ma anche il progressivo indebolirsi della coscienza dei lavoratori, e della coscienza dei propri diritti. In questo tempo, SNFIA non ha mai smesso di praticare la propria storia, di provare a mantenere fede alle ragioni storiche che ne avevano ispirato la nascita: la **valorizzazione delle professionalità** del mondo assicurativo, il riconoscimento del **merito** e delle **capacità organizzative e gestionali**, anzitutto nelle organizzazioni aziendali. **Diritti** di tutti, **doveri** di ciascuno, e **giusto salario**. Parole d'ordine semplici, ma non facili, che non possiamo abbandonare agli archivi neanche di fronte ai vorticosi cambiamenti del mondo e del mondo del lavoro che cambiano. Le nuove esigenze emerse nel tempo lungo della digitalizzazione, e in quello più breve della pandemia, hanno riportato le nostre società a guardare da vicino le ragioni di ogni Sindacato: i nuovi bisogni richiedono nuovi diritti (e doveri!). Una nuova dimensione dei bisogni e delle possibilità, rispetto a 70 anni fa, con particolare riguardo alle generazioni dei "nuovi" lavoratori, richiede sguardi e azioni nuove. Gli anniversari in fondo servono a questo: a portare il passato dentro al futuro, perché di memoria e innovazione abbiamo tutti tanto bisogno.

XI Congresso Nazionale SNFIA - Garda, aprile 2019

Il doppio ruolo del lavoratore sindacalista: tra diritto di critica e vincolo di subordinazione

di Giuseppe Goggi
Tutela Legale SNFIA - RSA del Gruppo AXA

La Sezione Lavoro della **Corte di Cassazione**, con sentenza n. 17689 del 31 maggio 2022, ha ribadito – attraverso una interpretazione in via analogica – l'orientamento già esistente, secondo il quale il lavoratore subordinato, il quale sia anche rappresentante sindacale, rimane soggetto allo stesso vincolo di subordinazione degli altri dipendenti, se e quando non esercita un'attività di interesse collettivo.

Pertanto, sempre in via analogica, il lavoratore subordinato, nel momento in cui esercita l'attività di sindacalista, si pone su un **piano paritetico con il datore di lavoro**, con esclusione di qualsiasi vincolo di subordinazione, in quanto detta attività è espressione di una libertà garantita dagli articoli 21 e 39 della Costituzione.

Seguendo questa interpretazione analogica, infatti, ci troviamo di fronte a una attività diretta alla tutela degli interessi collettivi dei lavoratori nei confronti di quelli contrapposti del datore di lavoro. Si tratta, quindi, di una attività sindacale che non può essere subordinata alla volontà del datore di lavoro.

Da questa interpretazione, consegue anche che la contestazione

dell'autorità dell'imprenditore, caratteristica tipica della dialettica negoziale, ove posta in essere dal rappresentante dei lavoratori nell'esercizio della propria attività sindacale, non può essere sanzionata disciplinarmente.

Nella sentenza in esame, la Corte di Cassazione ha chiarito che non è meritevole di licenziamento la condotta del dirigente-direttore generale che eserciti, in maniera non pretestuosa, il diritto al dissenso con modalità né offensive né diffamatorie.

La Suprema Corte, inoltre, ha aggiunto che, nel caso, specifico tale condotta è stata posta in essere, anche al fine di non incorrere in responsabilità verso la Società per atti e comportamenti degli Amministratori.

La sentenza di quest'anno conferma l'orientamento già esistente presso la Suprema Corte, la cui Sezione Lavoro, con ordinanza n. 21910 del 7 settembre 2018, ha stabilito la copertura costituzionale ex artt. 21 e 39 per il lavoratore che riveste anche le funzioni di rappresentante sindacale all'interno dell'azienda e che esercita il diritto di critica, nel momento in cui l'espressione critica sia finalizzata al perseguimento e alla tutela di un interesse collettivo.

Nel 2018, infatti, la Corte di Cassazione ha precisato che il lavoratore sindacalista risulta titolare di due distinti rapporti con l'imprenditore: come lavoratore, in una posizione subordinata rispetto al datore di lavoro, mentre come sindacalista in una **posizione paritetica** o per meglio dire **paritaria** rispetto a quella della controparte, in virtù delle garanzie costituzionali ex artt. 21 e 39.

L'esercizio del diritto di critica in ambito sindacale, infatti, può essere caratterizzato, talvolta, da espressioni

Il lavoratore subordinato, nel momento in cui esercita l'attività di sindacalista, si pone su un piano paritetico con il datore di lavoro, con esclusione di qualsiasi vincolo di subordinazione...

oggettivamente forti e polemiche, dovute alla circostanza che gli interlocutori sono da un lato i datori di lavoro e dall'altro i rappresentanti dei lavoratori, che agiscono al fine di tutelare interessi che possono risultare contrapposti.

L'esercizio da parte del lavoratore sindacalista del diritto di critica, anche aspra, nei confronti del datore di lavoro, sebbene trovi copertura costituzionale, incontra limiti contrapposti, anch'essi costituzionalmente garantiti.

La Cassazione, infatti, ha chiarito che la critica manifestata all'indirizzo del datore di lavoro è un esercizio lecito di un diritto che, però, può trasformarsi in una condotta astrattamente idonea a configurare un illecito disciplinare.

Ciò può accadere soltanto qualora risultino superati i limiti della continenza sostanziale (per attribuzione di fatti apertamente disonorevoli e di riferimenti denigratori non corrispondenti a verità) e della continenza formale (per utilizzo di modalità espressive non rispettose dei canoni di correttezza, misura e "civile rispetto" della dignità altrui).

Pochi mesi prima, e precisamente con la sentenza n. 18176 del 10 luglio 2018, sempre la **Suprema Corte** ha affermato che è illegittimo il licenziamento irrogato al dipendente con funzioni di delegato sindacale, in quanto la critica rivolta da

quest'ultimo all'azienda aveva rispettato i requisiti della continenza formale e sostanziale, trattandosi di critiche aventi a oggetto fatti tutti corrispondenti alla realtà, nonché esposti in maniera misurata.

Anche nell'anno successivo, la **Suprema Corte**, con sentenza n. 31395 del 2 dicembre 2019, ha ribadito che per la liceità delle critiche rivolte dal lavoratore sindacalista al datore di lavoro è necessario il rispetto dei limiti della continenza sostanziale (i fatti denunciati devono essere veri o, quanto meno, verosimili) e della continenza formale (le espressioni utilizzate non devono essere sconvenienti o ingiuriose).

In conclusione, la giurisprudenza ormai costante della Corte di Cassazione ha declinato, per il lavoratore sindacalista, sia i limiti interni del diritto di critica (continenza formale e sostanziale) sia quelli esterni (necessità di soddisfare un interesse collettivo giuridicamente rilevante).

L'inflazione... vola
Dati provvisori ISTAT

di Carmine D'Antonio
e Pierfranco Mattei
Delegati sindacali SNFIA/IVASS Roma

L'inflazione sopra descritta ha radicalmente cambiato gli scenari economici e sarà destinata ad essere insieme... il tema cogente con cui si misureranno la classe dirigente del nostro Paese e le parti sociali.

Come certificato dall'**ISTAT** il 29 luglio 2022, vedi al link, le stime preliminari della variazione sui dodici mesi (luglio 2022/luglio 2021) dell'indice armonizzato dei prezzi al consumo (IPCA generale) è pari al **+8,4%**. La crescita dei prezzi è sostenuta, soprattutto, dall'eccezionale andamento della componente energetica (+47,8% a luglio) regolamentata, nonostante le misure governative di contenimento sulle bollette di luce e gas.

In questo quadro accelera decisamente anche la crescita dei prezzi del cosiddetto "carrello della spesa[1]", che si porta a +9,1% (da +8,2% di giugno), registrando un aumento che non si osservava da settembre 1984.

Inoltre, l'**ISTAT** ha certificato che l'**inflazione acquisita[2] nel 2022**, in base all'IPCA generale a luglio 2022, è il **+6,6%** (pag. 5 del citato documento ISTAT del 29 luglio 2022).

[1] Il carrello della spesa, sintesi dei prezzi dei beni alimentari, per la cura della casa e della persona.
[2] In base alla metodologia ISTAT, l'inflazione acquisita: rappresenta la variazione media dell'indice nell'anno indicato, che si avrebbe ipotizzando che l'indice stesso rimanga al medesimo livello dell'ultimo dato mensile disponibile (nel nostro caso relativo al mese di luglio 2022) nella restante parte dell'anno. Cosa alquanto non probabile viste le autorevoli stime provenienti da più fonti che indicano ancora un inasprirsi della dinamica inflattiva nella seconda metà del 2022.

Secondo le **più recenti previsioni della BANCA D'ITALIA**[3] la stima dell'inflazione sia per il 2022 sia per il 2023 è in ulteriore crescita rispetto alle già allarmanti previsioni di aprile 2022[4]. Solo per il 2024 vi sarebbe un netto ridimensionamento.

In uno scenario normale[5], invariato rispetto all'attuale, la BANCA D'ITALIA stima, infatti, che l'inflazione al consumo IPCA si collocherebbe al **+7,8% nella media 2022**, sospinta dal rincaro dei beni energetici; diminuirebbe al **4,0%** nel 2023 e al **2,0%** nel 2024.

Secondo le previsioni ufficiali della **BCE** di inizio giugno 2022 (basate sulla inflazione a maggio 2022), e quindi già datate rispetto alle ultime stime di Banca d'Italia e ancor più rispetto ai dati ISTAT, l'inflazione IPCA italiana sarebbe al **+6,8%** nel 2022, scenderebbe a +3,5% il prossimo anno e a +2,1% nel 2024.

Anche la **COMMISSIONE EUROPEA - EUROSTAT**[6] nella pubblicazione Summer 2022 (Economic Forecast) formula un ulteriore rialzo delle stime inflattive nel 2022 e 2023 rispetto alle previsioni precedentemente formulate.

Secondo la **COMMISSIONE EUROPEA - EUROSTAT** "*The sharp rise in energy and food prices coupled with persistent supply bottlenecks are spurring consumer prices in Italy. HICP headline inflation is forecast to climb to **+7.4%** in 2022 and to average **+3.4%** in 2023. While price pressures from tight markets for energy raw materials are expected to ease only next year, the severe drought in northern Italy is likely to aggravate the surge in food prices for consumers.*"

[3] Banca d'Italia, Bollettino economico n. 3 pubblicato il 15 luglio 2022, pag. 7.

[4] Banca d'Italia, Bollettino economico n. 2 pubblicato l'8 aprile 2022.

[5] In uno scenario avverso, peggiorativo rispetto all'attuale, la Banca d'Italia ipotizza un inasprimento della guerra in Ucraina tale da determinare un arresto delle forniture energetiche russe, con conseguenti maggiori rincari delle materie prime e un impatto più forte su incertezza e fiducia. In tale scenario, secondo la Banca d'Italia, l'inflazione raggiungerebbe il 9,3% nel 2022 e rimarrebbe elevata anche nel 2023, al 7,4%, per scendere marcatamente solo nel 2024. Lo scenario non include possibili risposte delle politiche economiche, che potrebbero essere introdotte per mitigare le ricadute degli sviluppi ipotizzati su famiglie e imprese.

[6] Commissione Europea - Eurostat, Summer 2022 Economic Forecast.

L'indice previsionale IPCA 2022 al netto dei beni energetici importati è invece stato stimato da ISTAT[7] al **4,7% nel 2022**, al **2,6% nel 2023** e al **1,7% nel 2024**. Tale indice rappresenta ora il riferimento di partenza per aggiustamenti previsti dai contratti salariali vigenti o da quelli in via di definizione. Come è noto anche la Banca d'Italia nel 2022 ha riconosciuto ai dipendenti il +4,7% per il 2022 e un +0,2% a titolo di recupero per il triennio 2019-2021 tra quanto riconosciuto con cadenza annuale in sede previsiva e quanto effettivamente rilevato a consuntivo. Per SNFIA tale indicatore rappresenta un riferimento di partenza e non il riferimento in assoluto per la difesa del potere d'acquisto dei lavoratori. Già in vari ambiti sia sindacali sia datoriali iniziano ad esserci perplessità ad assumere come riferimento assoluto l'IPCA senza considerare gli energetici importati, mettendo in dubbio la possibilità che l'andamento di tale indice sia un riferimento assoluto.

Una considerazione logica infine. Nei rinnovi contrattuali non sarebbe affatto strano prendere a riferimento il FOI (Indice generale dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati) al netto dei tabacchi, ma non degli energetici,

[7] ISTAT, pubblicazione del 7 giugno 2022.

come non sarebbe strano utilizzare l'IPCA generale, comprensiva degli energetici. Infatti, tali indicatori sono utilizzati per vari scopi molto rilevanti. Il FOI certificato dall'ISTAT attualmente è pari al **+7,8%** (giugno 2022/giugno 2021), strutturalmente è sempre più basso dell'IPCA ma è utilizzato:

1) come base per la **rivalutazione annuale del potere d'acquisto delle pensioni**[8];
2) come base per la **determinazione del coefficiente di rivalutazione del TFR**: infatti per individuare il coefficiente di rivalutazione in un determinato mese si calcola il 75% della variazione dell'indice ISTAT FOI rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente e si somma il risultato a un tasso fisso stabilito per legge nella misura dell'1,5%, ottenendo così il "tasso di rivalutazione annuale del TFR";
3) per **rivalutare annualmente gli assegni di mantenimento all'ex coniuge e ai figli**;
4) per **rivalutare annualmente i canoni di locazione** liberi o concordati;
5) come **parametro per calcolare le cedole semestrali dei BTP Italia** le cui cedole sono, appunto, indicizzate all'andamento dell'inflazione italiana.

[8] Infatti esso avviene al 1° gennaio di ogni anno sulla base del tasso di inflazione dell'anno precedente (variazione dell'indice generale dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati al netto dei tabacchi: "FOI NT").
I trattamenti pensionistici non sono aumentati tutti allo stesso modo.
La rivalutazione dipenderà dalle fasce di reddito, ma il recupero è del 100% dell'inflazione, ovvero in misura piena, per le pensioni fino a 4 volte il trattamento minimo. Il trattamento minimo di riferimento in pagamento dal primo gennaio 2022 è pari a 523,83 euro.

Non dimentichiamo, inoltre, che i BTP INDICIZZATI ALL'INFLAZIONE EUROPEA utilizzano appunto come parametro di indicizzazione l'**IPCA eurozona**, che appunto a luglio 2022 è stata stimata al **+8,9%**.

Per tali ragioni si ritiene che un corretto recupero del potere d'acquisto dei lavoratori debba far riferimento alle previsioni di Banca d'Italia rese pubbliche un paio di settimane fa nel Bollettino Economico. Inoltre, si ritiene che altri indici ufficiali come l'IPCA generale, oppure, il FOI al netto dei tabacchi, siano maggiormente idonei per difendere il potere d'acquisto delle retribuzioni, come lo sono già per le pensioni.

Gli effetti dell'inflazione nel 2022 sono particolarmente gravi. È notizia di questi giorni che il Governo con il Decreto Aiuti bis prevede la rivalutazione del 2% per gli assegni pensionistici inferiori a 2.692 euro, che rappresenta il limite – già spesso usato in passato dal governo – dei 35mila euro di reddito annuo lordo, dopo aver riconosciuto un bonus una tantum di 200 euro nel mese di luglio con il Decreto Aiuti.

La rivalutazione delle pensioni del 2% sarà effettiva da ottobre, quindi avrà effetto sulle ultime tre mensilità dell'anno, più la tredicesima. Tale rivalutazione sarà riconosciuta a titolo di anticipo del recupero del potere d'acquisto perso a causa della forte dinamica inflattiva acuitasi a partire dall'autunno 2021 e sarebbe poi conguagliata a fine anno con l'inflazione registrata in tutto il 2022.

L'inflazione sopra descritta ha radicalmente cambiato gli scenari economici e sarà destinata ad essere insieme alla guerra, alla pandemia, alla crescita economica e all'occupazione di qualità, il tema cogente con cui si misureranno la classe dirigente del nostro Paese e le parti sociali. L'auspicio è che, per la complessità dei problemi, siano tempestivamente adottate misure straordinarie al fine di governare al meglio le transizioni in atto.

Intervista a Concetta Saggio
Segretaria SNFIA del Lazio

Sindacato oggi
Per essere insieme

di Vito Manduca
Redattore Capo NotizieSNFIA

Un altro passo importante nel processo di rinnovamento e affinamento organizzativo SNFIA vede ancora protagonista la capitale.

All'indomani dell'avvio della nuova sede romana, "in una posizione strategica sia rispetto alle aziende sia agli enti e alle istituzioni di settore", come ha dichiarato il Segretario Generale **Stefano Ponzoni** durante l'inaugurazione del 15 giugno 2022, il cambio organizzativo colloca al vertice della Segreteria del Lazio **Concetta Saggio**. Una donna.
Tre obiettivi con una sola operazione, in perfetta coerenza con la linea: si prosegue col cambio generazionale, si dà attuazione concreta al proponimento di perseguire le Pari Opportunità, dando il giusto spazio apicale a una donna e si premia la competenza. Come Redazione dell'*house organ*, mentre esprimiamo soddisfazione per la scelta "avanzata" del Sindacato e ci congratuliamo con la nuova Segretaria, augurandole buon lavoro per il prestigioso e impegnativo incarico sulla piazza importante di Roma per la sua centralità con la presenza delle istituzioni, è stato per noi un onore e un piacere raccogliere per primi il suo pensiero.

Concetta Saggio
Segretaria Regionale SNFIA del Lazio

Il poster nella sede SNFIA del Lazio

L'intervista

Segretaria, sulla parete centrale della sala della nuova sede romana, ora casa tua, non passa inosservato il poster, datato, di una "marcia sindacale" delle professionalità assicurative durante uno sciopero di qualche decennio fa… su cui risalta in primo piano il messaggio: "Sindacato – dal greco Sin-dike… Giustizia insieme".
Osservando con attenzione l'immagine, non si può non accostarla al quadro storico, e ormai universale, Novecento di Pelizza da Volpedo… Quelli erano anni in cui la ragione del Sindacato era evidente…
Oggi possiamo porci la domanda: perché ancora Sindacato?

Istintivamente, mi viene da dire: per **essere insieme**, per stare (nuovamente) insieme, per sentirci attivamente compartecipi delle scelte future, ritrovando la forza del gruppo attraverso la rappresentanza.

Va arrestata la forza centrifuga dell'individualizzazione – che, complice la pandemia, ci ha confinati nei nostri microcosmi – per non disperdere quel patrimonio di diritti conquistati nel tempo con grandi sacrifici e battaglie non ancora sopite. In questo contesto il Sindacato, col suo importantissimo ruolo di rappresentanza, nella consapevolezza del cambiamento, potrà consolidare il suo rapporto con le lavoratrici e i lavoratori e, seguendo i nuovi impulsi sociali, rinnovarsi, se del caso, confermando al tempo stesso il suo ruolo primario di rappresentanza, decisivo per la tutela dei diritti.

E perché SNFIA nel nostro settore assicurativo?

Qui sposo in pieno il nostro slogan: **per la competenza, la fiducia e la professionalità** che io, innanzitutto quale iscritta, ho sempre trovato. SNFIA mi ha fatto appassionare al lavoro sindacale, pur scoprendo quanto sia intenso – a volte faticoso – se fatto con competenza, dedizione, serietà.

Un Sindacato, come qualsiasi organizzazione che cerchi consensi e proseliti, deve presentare elementi di attrazione. Quali sono, secondo te, le nostre peculiarità "attrattive"?

La nostra **autonomia** è certamente un tratto saliente, insieme alla **specializzazione** nel settore assicurativo. Il valore dell'autonomia e la conoscenza approfondita del settore, per viverlo quotidianamente quali operatori, sono aspetti importanti, cui si uniscono:

- la **Formazione** dei quadri sindacali, per i quali l'Area Formazione, il Centro Studi e le altre Aree SNFIA competenti, organizzano costantemente corsi di formazione e aggiornamento, webinar, workshop, oltre alla pubblicazione di dispense, articoli di approfondimento su vari temi di rilievo per il nostro lavoro;
- i **servizi** messi a disposizione dei nostri iscritti, anche attraverso convenzioni con Enti di rilevanza nazionale, che vanno dalla **tutela legale** all'**assistenza fiscale**, dalle **coperture assicurative** alle diverse attività di consulenza;
- il **capitale umano**.

Veniamo ora al tuo nuovo impegnativo incarico: su quali aspetti il tuo mandato si caratterizzerà in particolare o in prevalenza?

Inclusione, formazione, vicinanza.

Di **inclusione** si parla molto ultimamente: SNFIA, come testimonia ogni nostro canale informativo, ha anche fatto molto in proposito.

Credo nell'***Essere insieme***, che significa innanzitutto **inclusione**: quindi rispetto e valorizzazione delle diversità, che equivale a dire tolleranza zero per ogni forma di discriminazione.

La **formazione** è un elemento che deve accompagnare ogni nostro passo: la competenza e la professionalità passano attraverso una formazione costante e di contenuto. Insieme a tutte le RSA operanti nel territorio laziale, ho intenzione di organizzare incontri formativi, su argomenti anche specifici, raccogliendo suggerimenti in proposito anche dagli stessi iscritti.

La **vicinanza** alle RSA operanti sul territorio e agli iscritti, attraverso iniziative di incontro, come detto anche formativo, che, compatibilmente con la situazione contingente, vorrei organizzare presso la nostra "casa romana". Tutto questo, con l'appoggio e la partecipazione del brillante team romano nonché con il prezioso supporto della nostra Segreteria Nazionale, in armonia con il nostro approccio proattivo di "governare il cambiamento".

Inaugurazione sede di Roma

Un argomento a te particolarmente a cuore e sul quale ti so impegnata da sempre: nuova dirigenza sindacale al femminile (Tiziana, Annamaria e tante altre delegate nelle aziende e nei territori): a passo di carica verso una parità di genere? Con l'obiettivo di incidere come?

Penso che la maggiore presenza di donne nella dirigenza sindacale sia, intanto, il frutto di una evoluzione culturale che passa attraverso la valorizzazione delle competenze, a prescindere dal genere. Il che porta inevitabilmente al tema delle pari opportunità e, quindi, a quello della presenza femminile in ruoli finora in prevalenza ricoperti per la maggior parte da uomini. Ora, se tra gli obiettivi di SNFIA c'è quello di essere protagonisti nell'ambito del cambiamento, la crescente presenza di competenze "al femminile" tra i suoi quadri sindacali è certamente il segno che siamo sulla strada giusta.

La nostra presenza, integrata e interattiva con quella dei nostri colleghi, rappresenterà – come altre forme di collaborazione attiva – un valore aggiunto; offrirà l'occasione di sviluppare nuove best practice, dando spazio o comunque valore a nuove tematiche, offrendo maggiori spunti e ampliando il ventaglio di soluzioni, insomma mettendo a "valor" comune la diversità.

A colloquio con Tiziano Treu · *Presidente del CNEL*

La centralità del Sindacato nella società delle reti

di Massimiliano Cannata
Redazione

Senatore della repubblica, giuslavorista, già ministro del lavoro, Tiziano Treu dal 2017 presiede il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro. Profondo conoscitore del Welfare State e delle dinamiche di un mercato del lavoro oggi in piena trasformazione, nell'intervista concessa a NotizieSNFIA lo studioso mette a fuoco il ruolo del Sindacato e dei corpi intermedi nella società tecnologica.

L'intervista

"La società sarebbe più povera e irriconoscibile se non ci fosse la trama articolata e complessa dell'associazionismo che la innerva consentendo alle persone di esprimere tutta la loro potenzialità".
Presidente Treu, con queste parole ha aperto, al CNEL, la presentazione della ricerca, condotta con Franco Bassanini e Giorgio Vittadini (Una società di persone? ed. Il mulino), che mette al centro la persona in un universo del lavoro in divenire. Nella società delle reti, sindacati e corpi intermedi potranno avere ancora un ruolo?

CNEL, particolare della sede di Roma
(foto di Vito Manduca - 2019)

Bauman parlando di società liquida aveva anticipato quello che è successo in questi anni sulla spinta della rivoluzione digitale che ha stravolto i paradigmi tradizionali di riferimento e le categorie stesse su cui abbiamo fondato la conoscenza. La rete ha modificato assetti produttivi e organizzazione del lavoro. I corpi intermedi hanno avuto, lo si è visto molto bene durante la pandemia, una funzione di coesione sociale, costituendo un vero e proprio antidoto all'individualismo.

La cosiddetta opinione pubblica, aspetto non secondario, ha riconosciuto la capacità di reazione e l'utilità sociale dei sindacati e delle associazioni di categoria.

Il punto di forza di queste realtà, dettato dalla pratica della solidarietà e dall'attenzione ai ceti deboli, ascrivibile alla mission tradizionale dell'associazionismo, come peraltro indicato dalla nostra Costituzione, è emerso in maniera molto netta. Adesso la sfida è quella di alimentare questo impegno, per contrastare tendenze che stanno lacerando il corpo collettivo, che ha bisogno di assistenza e di un ripensamento di un istituto fondamentale come il welfare.

Il premier Mario Draghi ha ispirato la sua esperienza di governo ai principi del "socialismo liberale" che lo ha portato a cercare di disegnare un nuovo patto sociale, recuperando il metodo, inaugurato dal Presidente Ciampi, della concertazione e del dialogo sociale.
Conclusasi questa esperienza, che prospettive si aprono per sindacati e associazionismo che erano tornati protagonisti del confronto pubblico e che, a fronte di una situazione politica particolarmente instabile, rischiano di fare un "pericoloso" passo indietro?

L'esperienza dell'ultimo esecutivo guidato da una personalità del livello di Mario Draghi non può essere dispersa. L'Europa, varando la **Next generation**, ha dato un segnale positivo, rispetto al passato più recente. La crisi economica che ha preceduto gli anni della pandemia, era stata dominata da un unico termine: **austerità**. La chiamata alla solidarietà, la definizione del PNRR ha segnato una svolta. Come ha sottolineato il nostro premier, è finita l'era del debito.

La **sostenibilità** diventa il vero obiettivo, che non è più possibile aggirare. Lo sviluppo economico, deve contemperare l'inclusività, smorzando le spinte disgregatrici, questo il "nocciolo" dell'agenda Draghi di cui tanto si parla. Oggi, con le elezioni imminenti, è difficile prevedere gli scenari, speriamo che prevalga la consapevolezza della gravità della situazione, e che pur in un mutato equilibrio politico la risposta del Paese sia all'altezza della complessità delle sfide.

L'agenda Draghi, cui Lei faceva riferimento, presuppone un equilibrio tra le scelte economiche e i criteri di giustizia sociale, che vanno rispettati se si vuole evitare il conflitto tra gli ipergarantiti e la massa crescente degli esclusi. Tutto questo presuppone una nuova stagione di investimenti pubblici e privati, ci sono le condizioni per attuare un "new deal" del XXI secolo?

Non ci sono alternative. L'UE ci finanzierà se saremo in grado di presentare progetti concretamente realizzabili, soprattutto rispondenti a un modello di crescita, non di breve periodo, ma durevole e sostenibile anche dal punto di vista sociale. Gli ingredienti ci sono, occorre continuare nella direzione perché il sistema possa evolvere, superando le tante diseguaglianze. L'aspetto più preoccupante è l'avanzata di nuove povertà. L'ISTAT e l'ultimo rapporto annuale dell'INPS lo hanno fatto vedere molto bene. Non è certo un problema solo italiano, perché in tutto l'Occidente le sperequazioni tra ricchi e poveri hanno raggiunto

livelli inaccettabili, tanto che negli ultimi dieci quindici anni la fascia di sofferenza si è allargata. Non a caso il PNRR indica giovani donne e Sud come primi punti di attenzione per le politiche sociali e del lavoro, individuando in queste fasce quelle che hanno pagato e stanno pagando il prezzo più alto delle crisi in atto. Combattere queste storture credo sia la priorità per i sindacati che operano in ogni angolo del pianeta.

Come riformare il welfare

La pandemia, come ha ricordato più volte il Santo Padre, ci ha fatto comprendere che "nessuno si salva da solo". La solidarietà, alla base dell'art. 2 della Costituzione sembra essersi presa una "rivincita". Cosa dobbiamo apprendere da questa esperienza?

Durante l'emergenza è emersa in modo per certi aspetti imprevisto e spontaneo, una sorta di *Welfare community*, creata proprio dalle associazioni di volontariato, dal terzo settore e dai sindacati che hanno risposto ai bisogni di un paese, che in quel momento appariva "smarrito" e "disorientato". Il CNEL ha fatto una ricerca, insieme all'ISTAT focalizzata su questi fenomeni. È emerso molto bene come le diseguaglianze riguardano più aspetti della vita: educazione, reddito, lavoro, aspet-

TIZIANO TREU, professore emerito di Diritto del Lavoro dell'Università Cattolica di Milano.

Ministro del Lavoro nei governi Dini e Prodi e Ministro dei Trasporti nel Governo D'Alema.

Già Senatore della Repubblica, Presidente della XI Commissione Lavoro e Previdenza Sociale del Senato nella XV legislatura e vice Presidente nella XVI.

Consigliere del CNEL dall'aprile 2013 al maggio 2015.

Dal settembre 2015 Presidente della International Society for Labour and Social Security Law.

Dal Maggio 2017 Presidente del CNEL.

Autore di numerosi saggi e volumi di diritto del lavoro, diritto sindacale e relazioni industriali, italiani e comparati.

tativa di crescita, salute, tutti fattori che vanno presi e contrastati insieme.

È finita l'epoca degli interventi tampone. Per andare incontro all'emergenza di famiglie che vedono un'erosione del potere d'acquisto determinata dalla forte spinta inflattiva, bisogna definire un disegno di politica industriale e del lavoro di ampio respiro, trovando magari lo spunto per ridefinire un Welfare e un sistema di protezione sociale più universalistico e meno settorialistico.

Intende dire che per riformare il Welfare state, bisogna aprire alla prospettiva di una collaborazione tra pubblico e privato?

Parlerei soprattutto di un Welfare che si concentri sulle comunità e che sia nel contempo capace di valorizzare le risorse degli enti intermedi. Il Welfare non ha solo bisogno di risorse economiche, per reggere alle sollecitazioni del corpo sociale, deve ripensare la sua vocazione, per rifondarsi sui servizi di prossimità.

Servizi alla persona, sarà questa la parola chiave, necessaria a superare la crisi. Senso di abbandono, stress, disagio mentale, sono tutti i mali che assalgono uomini e lavoratori. Stiamo parlando di un insieme di componenti che richiedono un sistema di protezione sociale prima di tutto equo, moderno, innovativo, solido, universalistico. È evidente che i compiti del nuovo Welfare, che ho cercato in estrema sintesi di tratteggiare, possono essere espletati solo a condizione di coinvolgere sindacati e associazioni di categoria che devono fare da ponte tra istituzioni e soggetti privati.

Collaborazione dunque tra stato e privati per disegnare il Welfare comunitario, di cui Lei è stato un anticipatore. Prima che altri se ne occupassero ricordo che aveva individuato la necessità di costru-

ire un Welfare europeo. Un progetto attuabile?

In un libro del 2010 (**Organizzare l'altruismo**, ed. Laterza n.d.r.) scritto insieme a Mauro Ceruti, avevamo messo a confronto diversi modelli continentali di stato sociale, auspicando un'armonizzazione di culture, visioni, tradizioni. Sarà decisivo trovare un linguaggio comune tra diverse realtà nazionali, in un'Europa sempre troppo divisa e oggi lacerata dal conflitto in Ucraina. Anche il Sindacato dovrà continuare a lavorare per assumere una dimensione e un profilo continentali, come la complessità del presente richiede.

L'Europa ha ritenuto per molto tempo che il Welfare fosse di competenza solo statale. I governi hanno di fatto seguito Smith nella definizione delle politiche economiche e Beveridge nella formulazione delle politiche sociali, senza però che questi due universi trovassero un punto di raccordo. Questa impostazione è destinata a fallire. Le diseguaglianze crescenti e la debolezza dei paesi più fragili hanno messo a repentaglio l'equilibrio del continente.

Fortunatamente segnali nuovi sono arrivati dalla Commissione guidata da Ursula von der Leyen, che ha adottato il pilastro sociale europeo, mettendo in campo un'agenda sociale condivisa dagli stati dell'Unione.

Dagli aiuti a sostenere la crescita, alle misure per cercare di combattere la disoccupazione, l'adozione del **salario minimo**, sono tutti interventi che hanno dimostrato che per vincere le situazioni critiche bisogna bandire egoismi e "sovranismi", servono piuttosto politiche concertate, non deve più esserci un Nord e un Sud dell'Europa, l'un contro l'altro armato. Ecco perché sarebbe di fondamentale importanza *organizzare l'altruismo*; facciamo parte di una "COMUNITÀ DI DESTINO", uso la definizione dell'amico filosofo Mauro Ceruti, se non acquisiamo in fretta questa consapevolezza periremo tutti insieme, senza distinzioni tra ricchi e poveri.

Il Sindacato di fronte alla sfida del cambiamento

Le tecnologie digitali stanno esercitando una forte spinta alla disintermediazione e alla riorganizzazione della struttura stessa dei sistemi di rappresentanza. Siamo pronti per affrontare il futuro?

Il cambio di paradigma cui lei fa riferimento impone un forte investimento nella formazione. Per stare al mondo digitale occorre un salto di qualità e oltre che di quantità nell'acquisizione delle conoscenze. Basti pensare che l'80% delle persone adulte dovrà alfabetizzarsi al digitale.

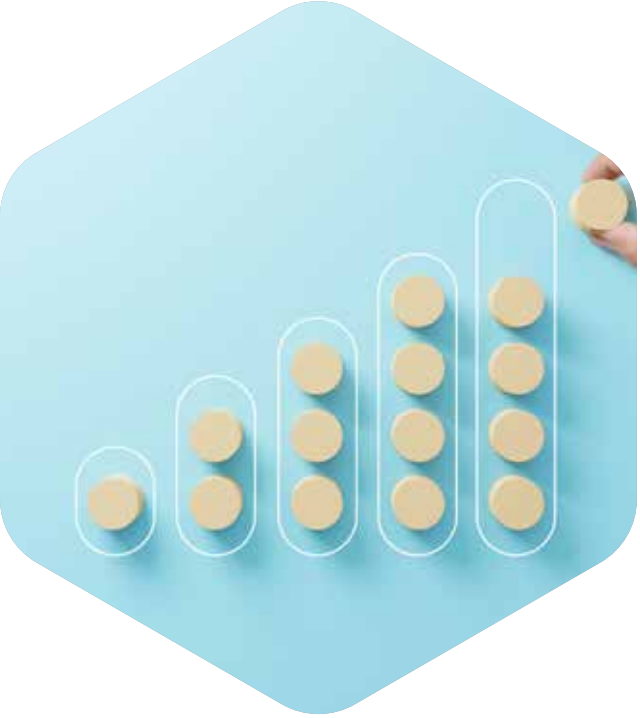
Ottanta anni fa abbiamo lottato per combattere in Italia l'analfabetismo con riforme scolastiche che hanno permesso, pensiamo negli anni Settanta all'avvento della scuola media unica, di universalizzare l'istruzione.

Oggi siamo chiamati a fare un salto analogo, se non riusciremo a padroneggiare gli strumenti *hi tech*, rischiamo che il *digital divide* si tramuterà in un fossato incolmabile per cittadini, istituzioni e imprese, tagliando fuori il sistema-paese nel suo complesso da ogni possibilità di crescita. La povertà educativa è, ricordiamocelo, un fenomeno pericoloso, e va combattuto in tutte le fasce di età dai bambini agli anziani.

Il Sindacato in un tale contesto così mutevole, come dovrà muoversi? Quale sarà il profilo del sindacalista di domani?

Il Sindacato è dentro questo grande sforzo, che il paese sta compiendo per andare incontro al futuro. Già in molti paesi i sindacati utilizzano le tecnologie digitali per effettuare le assemblee a distanza, per praticare nuove forme di proselitismo, esercitare il diritto di sciopero, e mettere in campo azioni collettive, come l'invio massivo di mail finalizzato al blocco dei siti aziendali, con lo scopo di sensibilizzare il *management* e la proprietà al pieno rispetto dei diritti dei lavoratori. Ma commetteremmo un errore se ci concentrassimo solo sugli strumenti, le persone dobbiamo mettere al centro, il Sindacato ha bisogno di acquisire nuovi spazi. Il fattore umano da conquistare è diverso dal signor "Cipputi", icona di sessanta anni fa. Vi sono esigenze e aspettative nuove, lo sforzo sulla formulazione dei messaggi e sulla definizione delle strategie si presenta importante e nello stesso tempo imprescindibile. Il corpus degli iscritti va arricchito di talenti freschi. Durante il Covid, dall'osservatorio del CNEL abbiamo potuto vedere una importante capacità di risposta, l'adozione della cassa integrazione, il distanziamento necessario che andava garantito a ogni lavoratore per svolgere le mansioni in sicurezza, questa vitalità mostrata dal Sindacato va tradotta in iniziative non solo sul piano difensivo. Lo *Smart Working* adottato in modo massivo è stato un interessante banco di prova.

Quello che occorre adesso, al di là della definizione di protocolli e regole, pur necessari, è quello di ridare un senso e una dignità al lavoro. Oltre alla potenza della tecnica, dobbiamo fare emergere il valore del lavoro, che è alla base del nostro impianto costituzionale su cui si fonda il patto sociale e si regge la civile convivenza.



In conclusione vorrei richiamare una parte dell'introduzione del volume, dove lei si sofferma sulla crisi di quello che definisce il: Modello della democrazia liberale, pluralista, personalista e comunitaria, adottato dalla nostra Costituzione, cui viene contrapposto un modello giacobino, di democrazia diretta, immediata populista. L'adozione della sussidiarietà può essere un antidoto alla disgregazione permettendo un effettivo recupero della partecipazione democratica. Su questo terreno i sindacati saranno chiamati ad avere voce in capitolo?

Nella ricerca che ho condotto con Vittadini e Bassanini abbiamo affrontato il problema della crisi della democrazia partecipativa. I corpi intermedi e i sindacati, in questo scenario non facile da leggere e interpretare, esprimono un valore sociale, indispensabile per l'esercizio dei diritti e quindi per la salute della democrazia. Non si tratta solo di tutelare e garantire il benessere economico, ma di svolgere quello che non esiterei a definire come un ruolo politico.

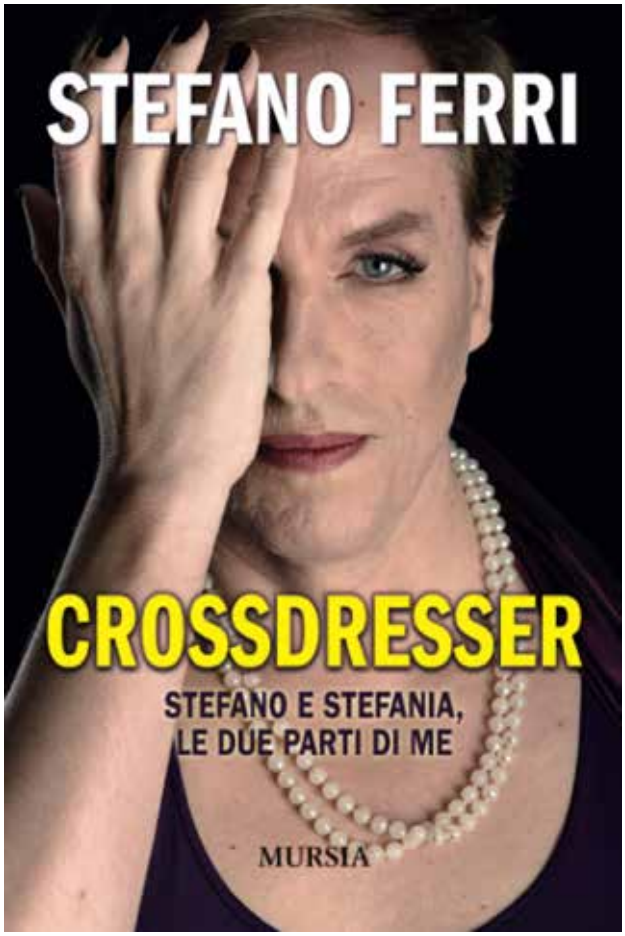
La nostra non è solo una democrazia rappresentativa di matrice parlamentare, perché tra gli obiettivi fissati dalla Costituzione vi è il perseguimento della giustizia sostanziale. Questo è un punto spesso trascurato, su cui il CNEL intende continuare la sua ricerca. Di fronte all'ondata populista, non direi giacobina perché faremmo già "onore" a un fenomeno disordinato e privo di visione, sindacati e corpi intermedi, posso colmare il vuoto lasciato dai partiti, che si presentano deboli in questa fase.

Bisogna soprattutto vigilare, la democrazia ha bisogno di impegno e di una diffusa cultura del diritto per crescere, altrimenti non rimane che affidarsi "all'uomo solo al comando", con i cittadini dispersi, smarriti di fronte a una caricatura della democrazia che oscilla tra populismo e autoritarismo. Si tratta di un orribile terribile scenario, me lo faccia ipotizzare solo per assurdo, perché sono convinto che supereremo questo difficile momento.

La storia insegna che l'Italia ha sempre trovato il modo di unirsi e di raccogliere le energie migliori nei momenti di estremo bisogno. Sarà così anche questa volta.

Stefano Ferri: un uomo oltre

a cura della Redazione



Il libro di Stefano Ferri

Quella di Stefano Ferri è una vita eccezionale. Il libro che si apre con la dedica al "padre", scomparso nel 2021, ne offre uno spaccato coinvolgente. "*Crossdresser*" è la definizione che lui usa, per certificare una identità sfaccettata, aperta al cambiamento, pronta a rivendicare la propria libertà a fronte di un mondo non sempre pronto a premiare chi vuole vivere con autenticità la dimensione dell'essere.

Oggi Ferri è uno stimato professionista nel campo della comunicazione e delle public relation, ha una figlia e una famiglia che riempie la sua vita. Come potrete vedere nella intervista (link) ha acquisito forza e consapevolezza, la fatica che ha dovuto mettere in campo per conquistare un ruolo sociale e un

riconoscimento adeguato alle sue capacità, lo ha temprato.
La seconda parte dell'"io" che lo porta a indossare abiti femminili, provoca le coscienze e il falso perbenismo, di chi è abituato a impostare i rapporti umani praticando la finzione della "maschera pirandelliana". Ferri ha superato la dicotomia tra materia e forma, per questo il gruppo SNFIA "Pari & Impari" lo ha voluto interpellare, come testimonial di una società in divenire, che deve lottare ancora molto per conquistare traguardi di inclusività più veri e più alti.

1952
2022

SNFIA da 70 anni
al servizio delle Professionalità Assicurative

XI Congresso Nazionale SNFIA
Garda, aprile 2019

Seguici su

www.snfia.org

snfia
Competenza, fiducia, professionalità.