snfia

N. 104

1952 2022

notizie snfia

Il Reportage del Consiglio Direttivo Nazionale

15/16 novembre 2022
di Massimiliano Cannata

EDITORIALE
di Vito Manduca

MONDO SNFIA
Speciale 70°
a cura della Redazione

PARI & IMPARI
Donne e assicurazioni un gap da colmare
A colloquio con Stefano De Polis
Segretario Generale dell'IVASS
a cura della Redazione

N. 104 - 4° trimestre 2022
Periodico del Sindacato Nazionale delle Professionalità Assicurative

notizie snfia

Periodico del Sindacato Nazionale
delle Professionalità Assicurative

Anno XXVII – N. 104
Quarto 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:
Corrado Barbagallo, Massimiliano Cannata,
Stefano De Polis, Afro Formica, Fortunato Ierardo, Vito
Manduca, Stefano Ponzoni, Gian Michele Spartano,
Jacopo Tondelli, Giovanni Zanetti

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

Sommario

4 **Editoriale**
di Vito Manduca

10 **La Redazione risponde**
Lettera di Gian Michele Spartano
Risposta per la redazione di Vito Manduca

16 **Primo Piano**

16 **Consiglio Direttivo Nazionale - Mozione finale**
15/16 novembre 2022

18 **Consiglio Direttivo Nazionale - Il reportage**
15/16 novembre 2022
di Massimiliano Cannata

24 **Mondo SNFIA**

24 **Speciale 70°**
Introduzione della redazione

26 **Il passato**
Intervista ad Afro Formica
a cura della Redazione

28 **Intervista a Corrado Barbagallo**
di Fortunato Ierardo

30 **La svolta del 2017 e il nuovo corso**
di Massimiliano Cannata

34 **Ancora il presente**
Riflessione
a cura della Redazione

36 **Il futuro? Pensarsi sindacato nell'era in cui tutti dicono "io"**
di Jacopo Tondelli

40 **Pari & Impari**

40 **Donne e assicurazioni un gap da colmare**
A colloquio con Stefano De Polis • Segretario Generale dell'IVASS
a cura della Redazione

editoriale

SNFIA: Un ponte verso il futuro

Ponti attraversati, ponti abbattuti, ponti edificati, ponti immaginati...

di Vito Manduca
Redattore Capo NotizieSNFIA

> ...essere noi stessi dei ponti,
> strumenti umili e coraggiosi di incontro, di dialogo
> tra persone e gruppi diversi e contrapposti (...).
> Ma questo lo fanno anche meglio le donne, eh?
> per voi [rivolto alle donne presenti]:
> fare dei ponti, perché una donna
> sa meglio di noi maschi come fare dei ponti,
> e voi [sempre rivolto alle donne]
> insegnate loro come si fanno dei ponti.
>
> *Papa Francesco*

Lo ripete da anni, **Papa Francesco**. L'obiettivo è la fratellanza, il concetto è sempre il medesimo: costruire ponti fra i popoli. L'ultimo messaggio è proprio di questo particolarissimo anno 2022.

Lo lanciò il 9 novembre 2014, nel 25ennale della caduta del muro di Berlino (9 novembre 1989). **Francesco** ebbe a dire *Dove c'è un muro c'è chiusura di cuore: servono ponti, non muri* (link).

All'inizio del 2022, per un istante ci eravamo illusi che, passata la pandemia, avrebbe preso consistenza un mondo in cui i popoli avrebbero sbarrato le porte ai virus e aperto le vie della collaborazione, della pace. Insomma, avrebbero costruito ponti. Sembrava che l'intrusione del virus, il nemico invisibile, costituisse un monito dell'*Imperscrutabile* all'umanità che si stava lacerando perfino nella pacifica Europa.

Sembrava volesse dirci: guarda, uomo, che così ti stai incamminando su un crinale impervio che ti porta al baratro. Unisci quindi gli strumenti, le scienze e gli sforzi, attrezzati a non lasciare spazio all'*imponderabile* che è il vero nemico invisibile.

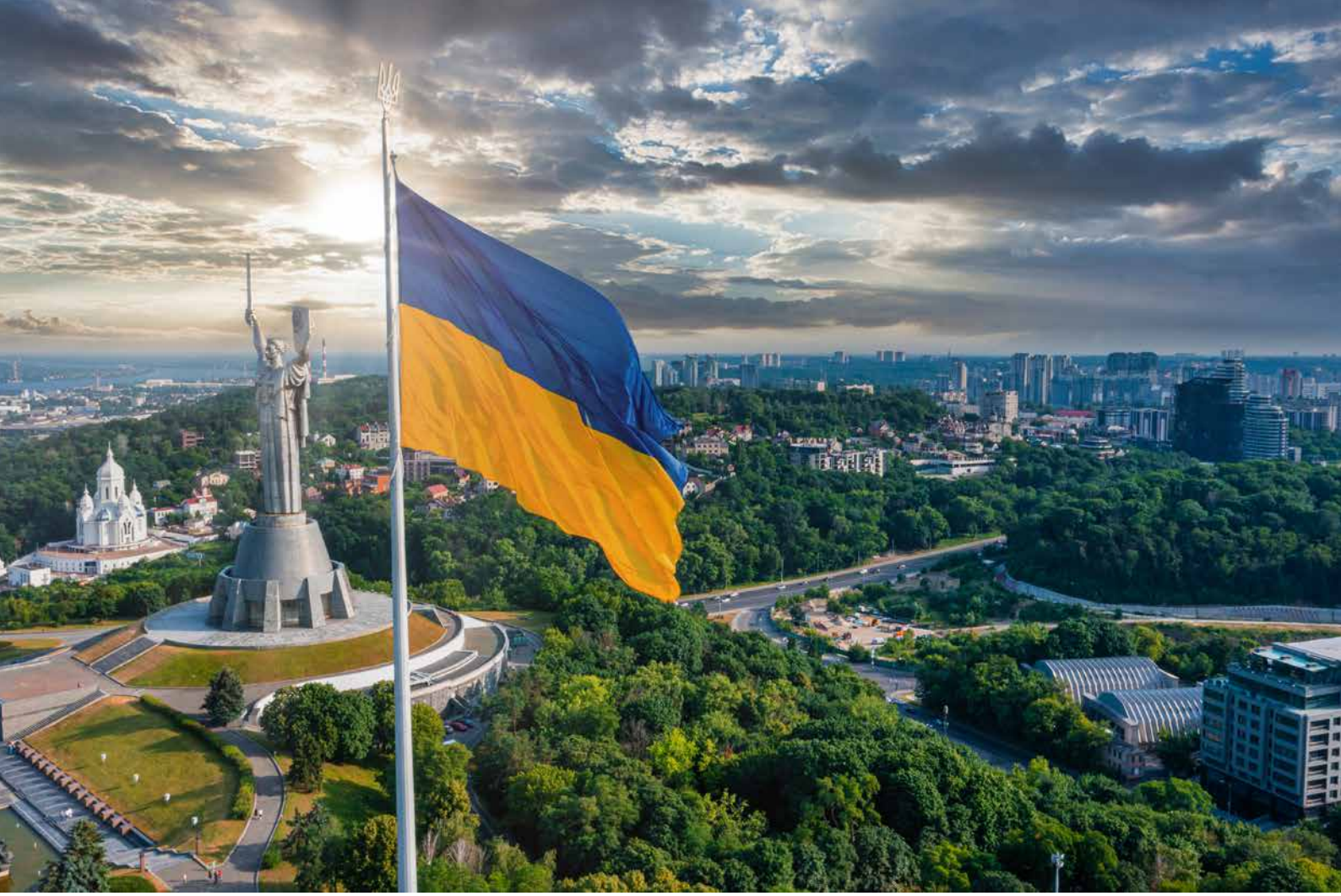
Tornando alla pandemia, ecco che, una volta chiuse le frontiere simboliche ai virus, si aprivano ponti perfino tra nazioni storicamente nemiche in una corsa alla collaborazione. Tutto questo durante la fase acuta dei lutti, degli ospedali

al collasso, delle stragi di innocenti nelle residenze per anziani... Poi la fase acuta passò... il lutto collettivo fu elaborato e, man mano, ciascun popolo, forse ciascun individuo, al *travaglio usato ciascun in suo pensier* fece *ritorno*. Il guaio è che scopriremo presto, e veniamo a questo 2022, che un manipolo di governanti di quei popoli, che al pari d'altri si erano esibiti in atti di solidarietà, lavorava nell'ombra e si preparava a cogliere di sorpresa il mondo: si armava.

L'anno parte in un clima di attesa, proiettati a una ripartenza che lasci alle spalle le paure della pandemia, sulla quale si ritiene di essere prossimi alla vittoria. A gennaio si aspetta con trepidazione la Pasqua di Resurrezione e invece, il giorno 24 febbraio, ecco il nuovo shock al mondo che coglie tutti di sorpresa, quasi più del virus, perfino le migliori *intelligence*: la Federazione russa avvia l'*operazione militare speciale*, definizione ipocrita per nascondere la realtà di invasione. Tecnicamente si chiama **guerra**. È la prima scintilla che annullerà la percezione di coesione e spingerà i popoli verso nuovi steccati e verso nuovi armamenti. Man mano che l'*operazione speciale* getta la maschera, monta la paura di minacce ben più gravi con i ripetuti vagheggiamenti dell'uso del nucleare. **Altro che ponti!**

Mentre i ponti in Ucraina vengono giù sotto le bombe, e decine di migliaia di persone son costrette a tagliare i ponti col passato, emigrando su ponti di fortuna, ponti umanitari o guadando fiumi sulle macerie dei ponti abbattuti, in tanti morendo lungo la via, il resto dell'umanità sembra reagire non con la schizofrenia di chiuder frontiere, erigere muraglie, rispondere missile su missile... ma tentando, anche se senza successo iniziale e con qualche ingenuità, di trovare le convergenze per riportare la ragione smarrita da uno zar fuori tempo. Ci si stringe tutti intorno al popolo ucraino.

Anche in questa vicenda, contro i ponti abbattuti, nuovi ponti dal passato si consolidano e proiettano verso il futuro. Nel Regno Unito la monarchia registra un cambio epocale con la scomparsa della regina più longeva della storia, Elisabetta. Gli succede un uomo, il protocollo della monarchia dinastica almeno non illude che vi possa ora salire nuovamente una donna su quel trono. L'avvicendamento è casuale: un re per ora senza gloria, incoronato suo malgrado, parrebbe; per età e forse per attitudine rappresenterà anch'egli un piccolo ponte verso il futuro. Salvo miracoli, la sua corona passerà di mano, pardon... di testa, a reali più giovani



in un tempo assai minore rispetto ai 70 anni della regina madre.

Di converso, in Italia, si realizza un ponte politico dalla duplice valenza: da una parte si riannodano i fili intricati della storia, dalla Marcia su Roma al giuramento del nuovo governo, uscito nettamente vincitore dal risultato elettorale. Corsi e ricorsi storici, avrebbe detto il Vico. Dall'altra, accanto a questo ponte rigenerato, lo stesso risultato elettorale ne edifica uno **nuovo** sul quale le italiane e gli italiani "progressisti", non nel senso strettamente politico di parte, da destra e da sinistra, hanno contribuito più o meno con convinzione a porre pietra su pietra: la nomina del primo Premier donna della storia repubblicana.

Quante volte nei miei scritti io stesso non ho avvertito che solo così (elezione di una donna a premier e/o a presidente della repubblica) avremmo potuto considerare compiuta la nostra democrazia? Ebbene, quel ponte ora è realtà ed è stato attraversato e inaugurato da una donna che, come qualcuno ha scritto, ha infranto il "tetto di cristallo". Un risultato epocale, comunque la si pensi.

Eletta meritoriamente, sul piano del dinamismo, della coerenza politica, della perseveranza ai fini dell'affermazione della propria parte, per grinta e determinazione; scelta democraticamente dall'elettorato. O da una gran parte di esso.

Sicuramente rappresenta un ponte verso il futuro, verso la democrazia compiuta e per quella parità di genere, lungi ancora da essere realizzata. Ed ecco ritornare qui di scena il messaggio del Papa rivolto anche alle donne: *fare dei ponti, perché una donna sa meglio di noi maschi come fare dei ponti, e voi [sempre rivolto alle donne] insegnate loro come si fanno dei ponti.*

Sarebbe auspicabile che la neo Premier intercetti questo "suggerimento". Si chiami ***La** presidente* o ***Il** presidente* ma costruisca ponti, insegni ai suoi a costruirli quei ponti, non solo quelli progettati da estroversi architetti, fortemente inseguiti da istrioni politici per la gloria personale, ma quei ponti fra le genti talché possano incontrarsi, riconoscersi per migliorare la condizione umana.

In questo contesto, **SNFIA** è giunto fin qui, dal lontano luglio del 1952, percorrendo **un ponte lungo 70 anni:** ha attraversato indenne il periodo della ricostruzione, del Boom economico, degli anni di piombo, delle ruberie della Prima Repubblica, anni noti di Tangentopoli, della "notte della Repubblica".

Ora, a 70 anni di età, rifugge dalla semplice autocelebrazione, ne avrebbe valide ragioni e non sarebbe certo autoreferenzialità, ma costruisce il suo **ponte verso il futuro**, verso nuovi orizzonti, **governando il cambiamento**, anzi i **cambiamenti** perché tanti ve ne saranno in altri 70 anni, insieme ai lavoratori e alle lavoratrici, onorando la missione insita nel significato stesso della parola *Sindacato* dal greco: **insieme per la giustizia**.

editoriale

La Redazione risponde

Scriveteci lettere, commenti e suggerimenti all'indirizzo:
⟶ sindacato@snfia.org

Con questo numero, diamo l'avvio alla nuova rubrica *La Redazione risponde* con l'obiettivo di valorizzare e mettere a fattor comune le interlocuzioni che i lettori e le lettrici avviano con la Redazione, desiderosi di dire la loro su articoli di maggiore interesse. Il contributo posto dal lettore, iscritto a SNFIA, *Gian Michele Spartano*, si riferisce all'interessante articolo della senatrice Susy Matriciano, Presidente Commissione Lavoro Senato della Repubblica, pubblicato sul numero di settembre 2022 di NotizieSNFIA.

Buongiorno,
ho letto con interesse l'articolo della Senatrice Matrisciano e mi piacerebbe approfondire la conoscenza dei contenuti dei progetti di legge presentati nella scorsa legislatura in tema di Smart Working (SW).
A mio avviso esso non solo ha suscitato fra i lavoratori (e non solo loro) "confusione" ma, allo stato, ha altresì consentito l'apertura di larghe aree de-regolate nel perimetro riservato al potere organizzativo datoriale.
Con quali conseguenze? Sotto tre precisi profili:

1. *quello riguardante la prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione ai quali gli accordi sindacali impongono all'impresa per lo più un dovere informativo di quali siano le misure che il lavoratore subordinato è tenuto a osservare anche nelle giornate di SW, a tutela della propria salute e della propria sicurezza. In assenza, tra l'altro di un preciso ed esauriente disciplinare INAIL, che richiami questo dovere, di netto "trasferito" in capo al prestatore di lavoro (alla stregua di un lavoratore autonomo) rispetto alla sia pur vigente l. 81 del 2008 e successive modifiche;*
2. *quello concernente i costi, che lo SW odierno di fatto "scarica" sul lavoratore: di adeguata connessione Internet e sua manutenzione; di energia elettrica; di condizionamento e riscaldamento dei locali; di allestimento di un ambiente conforme alle norme e alle disposizioni di cui al punto (1). Quale aggravio si verificherà con il più che probabile rincaro delle bollette nella stagione invernale?*
3. *la tacita creazione di una figura sostanzialmente "ibrida" di prestatore di lavoro (non per niente il 'lavoro agile' viene istituito nella legge n. 81 del 2017, dedicata in primis al*

riconoscimento di tutele a favore del lavoratore autonomo). Da un canto questi continua come da sempre ad essere soggetto al potere datoriale (organizzativo e disciplinare in particolare) ex art. 2104 del codice civile; dall'altro determinati costi di produzione, in parte sopra elencati, passano nel conto-spese del dipendente (e della sua famiglia), come se questi rivestisse il ruolo di soggetto "dotato di mezzi propri e gestione a proprio rischio... al fine di produrre o scambiare beni o servizi", come ricorda il vecchio codice Rocco (artt. 1655 e 2082 Codice Civile).

Ci si augura che più aggiornati accordi o meglio, novelle legislative soddisfino i diritti a tutela del lavoro e sostengano il costo sociale di questa nuova figura, per non vanificare conquiste raggiunte nei decenni con grandi sacrifici.
Grazie,
Gian Michele Spartano

Risponde Vito Manduca
Redattore Capo NotizieSNFIA

Gentile collega,

abbiamo letto con grande interesse le Tue osservazioni sullo **Smart Working** e Ti proponiamo alcune riflessioni sui temi da Te sollevati.

Allo stato attuale, sia il progetto di legge commentato dalla senatrice Matrisciano nel nostro Notiziario (che era già stato approvato alla Camera dalla Legislatura uscente), sia il disegno di legge presentato al Senato sullo stesso tema sono decaduti a seguito della caduta del Governo e sarà compito del nuovo Parlamento dare eventualmente un seguito alle proposte già formulate.

Il Protocollo Nazionale sul Lavoro in Modalità Agile del dicembre 2021, all'art. 6, ribadisce che il datore di lavoro rimane garante della salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità Smart.

Lo stress lavoro correlato rappresenta il rischio per la salute più strettamente legato alle modalità di lavoro da remoto che, consentendo la perenne connessione ai sistemi informatici aziendali, inducono i colleghi e le colleghe ad essere sempre contattabili e disponibili. Proprio per questo motivo tutti i testi normativi intervenuti sul tema del Lavoro Agile nel periodo post pandemico riservano una particolare attenzione al diritto alla disconnessione, che viene definito quale diritto soggettivo del lavoratore ad estraniarsi dallo spazio digitale senza che ciò possa comportare conseguenze sul piano disciplinare o retributivo e se ne suggerisce l'inquadramento proprio all'interno del c.d. Testo Unico sulla Sicurezza, il d. lgs. N. 81/2008.

Per quanto riguarda gli strumenti tecnologici necessari per lo svolgimento della prestazione lavorativa, già la Circolare INAIL n. 48 del 2 Novembre 2017 partiva dal presupposto che gli stessi siano forniti dal datore di lavoro e siano sempre sotto la sua stretta sorveglianza. Tale presupposto è sostanziale ai fini dell'indennizzabilità di un eventuale infortunio. In caso di utilizzo di dispositivi digitali personali l'indennizzo non è escluso a priori ma assoggettato ad accertamenti dell'INAIL.

La stessa indicazione si ritrova all'interno delle Linee Guida per il Lavoro Agile nel settore assicurativo, sottoscritte da ANIA e OO.SS. nel febbraio 2021. Al punto 5) si conferma che L'azienda garantirà al lavoratore la disponibilità della necessaria e idonea dotazione informatica e che l'eventuale utilizzo di strumenti propri del lavoratore può avvenire solo con il consenso dell'interessato. In sede aziendale potrà poi essere convenuta l'introduzione di misure di carattere economico e/o strumenti di welfare che supportino l'attività di lavoro a distanza del lavoratore. Vi sono delle Compagnie che virtuosamente hanno già raccolto questo invito:

- **Groupama** rimborsa 20,00 euro al mese per la connessione Internet;
- **Reale Mutua** corrisponde una somma una tantum di 300,00 euro lordi a titolo di contributo per l'acquisto di beni funzionali al benessere nello svolgimento dell'attività lavorativa;
- **Generali** prevede una indennità forfettaria annuale di 300,00 euro lordi quale contributo per la connessione Internet e una somma una tantum di 500,00 euro a ristoro per le spese sostenute nel 2021, nonché un

contributo per l'organizzazione della postazione di lavoro a coloro che hanno lavorato in modalità **Smart Working** in fase emergenziale e che hanno aderito all'Accordo Next Normal.

Come Sindacato autonomo del settore assicurativo ci assumiamo non solo il compito di stimolare in sede aziendale la conclusione di accordi che prevedano dei ristori economici, ma che in senso ampio tutelino l'intero alveo dei diritti delle colleghe e dei colleghi alle prese con lo Smart Working.

A conclusione, aggiungiamo che in sede di rinnovo del CCNL le OO.SS. hanno richiesto l'inserimento delle Linee Guida sul Lavoro Agile quale allegato del nuovo Contratto Collettivo e la stessa ANIA ha proposto il riconoscimento in sede contrattuale del concetto di stress lavoro correlato, concordando sull'importanza che gli ambienti di lavoro salvaguardino l'integrità psicofisica dei lavoratori e delle lavoratrici, invitando le Aziende a una attenta analisi delle condizioni di lavoro.

Sperando che la risposta possa soddisfare la Tua richiesta, Ti ringraziamo per il contributo che hai fornito, testimonianza di attenzione e interesse, Ti salutiamo cordialmente.

La Redazione, 27 settembre 2022

Consiglio Direttivo Nazionale

15/16 novembre 2022
Mozione finale

Il **Consiglio Direttivo Nazionale** di SNFIA riunito a Firenze nelle giornate del 15 e 16 novembre 2022, con modalità di partecipazione "ibrida", tra presenti e collegati da remoto, è stato caratterizzato dalla concomitante **trattativa per il rinnovo del CCNL** che ha visto la nostra delegazione di Segreteria Nazionale impegnata senza sosta fino all'accordo raggiunto nella prima mattinata del 16 novembre.

Il **Consiglio Direttivo Nazionale**, considerato il momento di forte difficoltà economica, determinata dalla pandemia, dal conflitto russo-ucraino, e dalla crisi energetica, valuta l'intesa raggiunta come un importante risultato per il settore assicurativo, rivelatosi così strategico per la stabilità del sistema – paese.

Il **Consiglio Direttivo Nazionale** ritiene che l'incremento economico raggiunto con il rinnovo del CCNL possa contribuire a sostenere gli effetti di questo difficile periodo di elevata inflazione. Inoltre, accoglie favorevolmente l'accordo raggiunto sul Fondo di Solidarietà, in cui è stata arginata la volontà datoriale di renderlo obbligatorio, e peraltro sono state inserite nuove tutele che consentiranno di governare le future incognite

di tenuta occupazionale con una apprezzabile serenità. Riconosce come il grande senso di responsabilità e lo spirito di unità delle delegazioni sindacali abbiano creato le migliori condizioni per affrontare le sfide emergenti di un mondo del lavoro in profonda e rapida trasformazione.

Il **Consiglio Direttivo Nazionale** ha accolto e arricchito con un partecipato dibattito la formulazione del nuovo **Codice Etico**, che vede SNFIA dotarsi di un riferimento importante a guida e conferma di un'azione sindacale da sempre ispirata a valori e criteri riconoscibili come asset distintivi della nostra organizzazione.

Nel celebrare i **70 anni di attività**, il **Consiglio Direttivo Nazionale** ha indicato come memoria e progetto debbano camminare insieme, guardando all'impegnativo scenario che ci si prospetta, consapevoli nell'aver saputo portare avanti sempre le nostre idee in un confronto collegiale e democratico, forti della nostra autonomia e indipendenza politica e guidati da una propensione all'innovazione nel presidio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Firenze, 16 novembre 2022

Consiglio Direttivo Nazionale

15/16 novembre 2022

Il reportage

Il nuovo CCNL riassume il significato di un impegno radicato nei valori dell'autonomia e della cultura del diritto.

di Massimiliano Cannata
Redazione

Il Consiglio Direttivo Nazionale (CDN) dello scorso novembre, che si è tenuto nella modalità ibrida imposta nell'epoca delle emergenze, si è svolto nelle giornate in cui è giunta a compimento la trattativa per il rinnovo del **CCNL** che ha visto la delegazione SNFIA impegnata senza sosta fino a tarda notte. La coincidenza ha reso ancora più forte il rapporto tra passato e presente, che è stato il *leitmotiv* del dibattito aperto da **Roberto Casalino, Presidente del CDN,** che è ruotato sui temi legati ai **settanta anni di storia di SNFIA.**

"Un compleanno che non ha solo una valenza celebrativa – ha spiegato il Presidente del CDN. Guardando alle sfide che abbiamo davanti in una fase cruciale per la storia del nostro paese, la funzione delle associazioni di categoria assume una rilevanza strategica. Il nostro impegno deve essere volto a individuare i nodi dello sviluppo economico, nella consapevolezza del peso strategico che riveste il capitale umano nella *digital society*. Serve competenza, autonomia, visione del cambiamento, quella, che SNFIA ha dimostrato di avere nel suo percorso storico, valori

La delegazione SNFIA alla firma dell'accordo per il rinnovo del CCNL. Da destra: Stefano Ponzoni, Saverio Murro, Francesco Rotiroti

che sono urgente attualità in questa fase in cui dobbiamo misurarci con trasformazioni che stanno cambiando le organizzazioni produttive, ma soprattutto il modo di fare impresa".

Sul filo della memoria le interviste realizzate a rappresentati storici come **Formica** e **Barbagallo**, che hanno ribadito l'importanza del dialogo intergenerazionale per guardare avanti. "Dare qualcosa alla società in cui si vive" l'atteggiamento di apertura che unito all'autonomia e all'indipendenza ha connotato il percorso di sviluppo del Sindacato. La propensione all'innovazione, come è emerso molto bene nella discussione del secondo giorno che ha affrontato il tema dell'adozione del **Codice Etico**, è un atteggiamento dello spirito non solo una pratica, che si risolve concretamente nella capacità di presidiare le grandi questioni inerenti la frontiera del diritto che si evolve, camminando con l'uomo.

"Chi siamo stati ma soprattutto chi saremo dunque?". Ha chiesto **Casalino** ai coordinatori dei diversi gruppi assicurativi che hanno fatto il punto sulle luci e sulle ombre che caratterizzano la vita lavorativa delle agenzie da Nord a Sud dell'Italia.

Stefano Ponzoni illustra l'accordo sul CCNL

Grande senso di responsabilità e spirito di unità delle compagini sindacali hanno creato le migliori condizioni per affrontare le sfide emergenti di un mondo del lavoro in profonda trasformazione.

Scelte collegiali e metodo democratico

L'interrogativo sta trovando risposta nella pratica collegiale del confronto democratico che caratterizza le scelte essenziali che SNFIA sta portando avanti nell'interesse del corpo collettivo. Unità di intenti e armonia nella ricerca delle soluzioni che hanno trovato un riflesso importante nel delicato tavolo della trattativa, come ha sottolineato **Stefano Ponzoni** che al suo arrivo da Milano ha riassunto alcuni aspetti salienti del nuovo CCNL. "Grande senso di responsabilità e spirito di unità delle compagini sindacali hanno creato le migliori condizioni per affrontare le sfide emergenti di un mondo del lavoro in profonda trasformazione.

Fabio Vecchioni presenta il Codice Etico di SNFIA

La definizione del contratto – ha ricordato il Segretario Generale SNFIA – risponde ai bisogni crescenti di tutela dei diritti dei lavoratori, che potranno con serenità affrontare le grandi questioni che l'attualità presenta".

"Stiamo vivendo un momento di grande difficoltà economica, determinato dalla pandemia, dal conflitto russo-ucraino, e dalla crisi energetica, l'accordo raggiunto per il rinnovo del CCNL del settore assicurativo rappresenta un risultato importante per un ambito produttivo che si è rivelato strategico per la stabilità del sistema - paese". L'incremento economico raggiunto è un aspetto importante, che potrà aiutare le famiglie ad affrontare gli effetti di una spinta inflattiva che ha tolto potere di acquisto ai consumatori e che sta erodendo la competitività delle imprese.

L'accordo raggiunto sul Fondo di Solidarietà, in cui è stata arginata la volontà datoriale di renderlo obbligatorio, l'inserimento di nuove tutele che consentiranno di governare le future incognite di tenuta occupazionale, danno la misura dello sforzo messo in campo.

Neo diritti e bisogno di tutele crescenti

La partita è aperta, l'agenda molto fitta di impegni. L'opinione pubblica, dopo molti anni di progressiva disaffezione, ha riconosciuto la capacità di reazione e l'utilità sociale dei sindacati e delle associazioni di categoria, segnando l'avvento di una nuova stagione. La sfida nel prossimo futuro sarà quella di alimentare questo impegno, per contrastare tendenze che stanno lacerando il corpo collettivo, che ha bisogno di assistenza e del ripensamento di istituti essenziali come il *welfare*, di leggere criticamente e con equilibrio gli effetti della rivoluzione

Un momento dei festeggiamenti del 70° anniversario

Realizzazione di
Giovanni Zanetti

tecnologica sul terreno dei neo diritti e del bisogno di tutele crescenti, argomento su cui verrà focalizzato il webinar organizzato dall'Ufficio Studi SNFIA che si terrà nel gennaio prossimo a Roma, nella sede prestigiosa del CNEL. Lo *Smart Working,* esperienza adottata in tempo di pandemia in modo diffusivo, che ha visto SNFIA presidiare tutte le implicazioni di natura culturale professionale e organizzativa, è stato un importante banco di prova. Adesso occorre, al di là della definizione di protocolli e regole, ridare un senso e una dignità al lavoro. Oltre alla potenza della tecnica, i corpi intermedi possono contribuire con il loro impegno a fare emergere il valore del lavoro, che è alla base dell'impianto costituzionale su cui si fonda il patto sociale e su cui si regge la civile convivenza. Il nostro Sindacato ha dimostrato di essere dentro il grande sforzo che condurrà il paese verso una transizione ecologica e digitale, nel rispetto dei valori dell'inclusione e della partecipazione, che sostanziano l'orizzonte più autentico della vita democratica.

Speciale 70°
Introduzione della redazione

di Vito Manduca
Redattore Capo NotizieSNFIA

Il 31 luglio 1952 nasce a Milano lo SNFIA Sindacato Funzionari Imprese Assicuratrici.

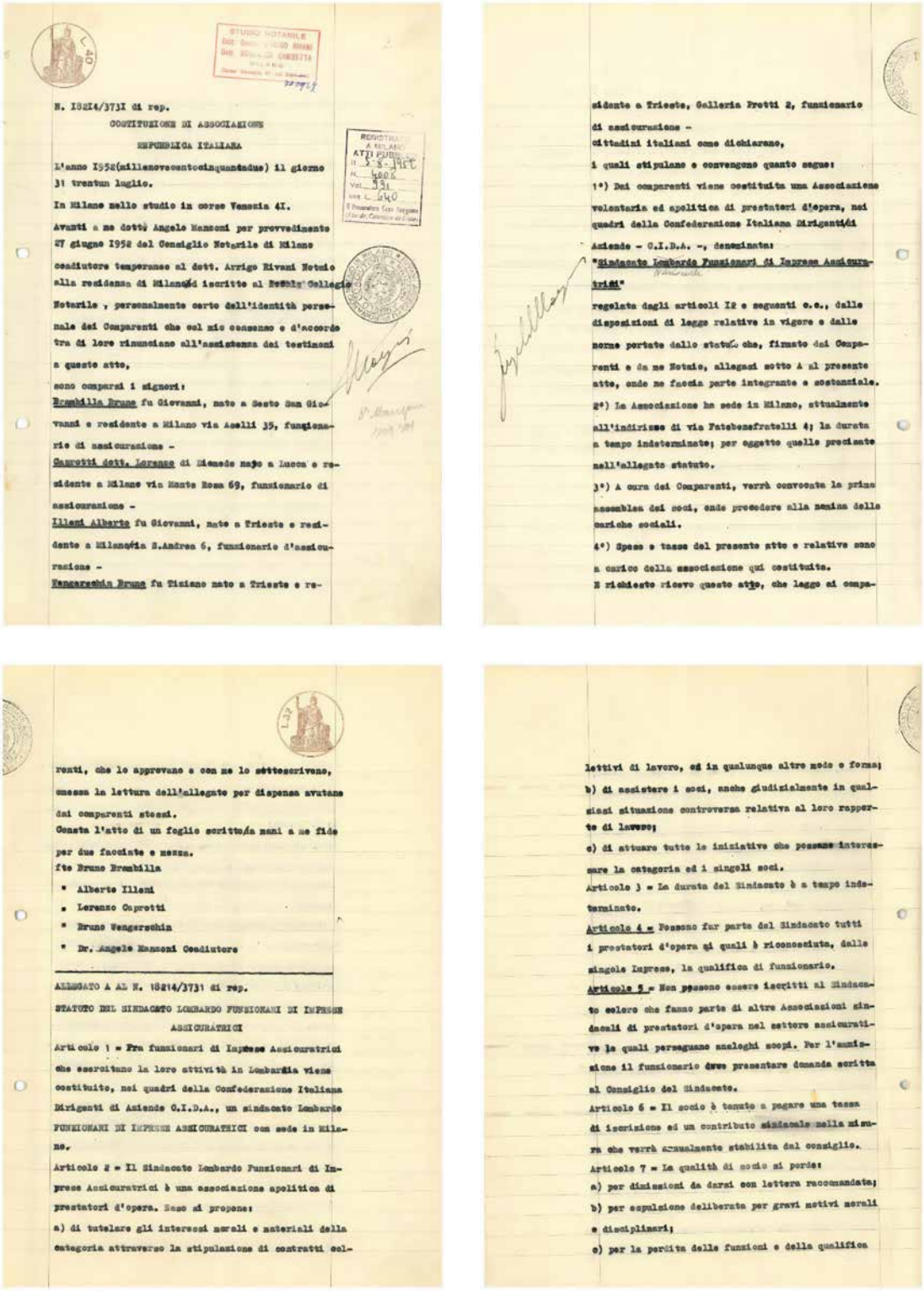
A settant'anni dalla nascita se ne celebra la ricorrenza, non come semplice "amarcord": avrebbe poco senso per un Sindacato vitale, protagonista del tempo, rinnovato e in continuo rinnovamento sia nella struttura sia nella *mission*, al passo coi tempi, inclusivo e in primo piano nel perseguimento dei diritti del lavoro della parità di genere.

Gli eventi del settantesimo sono tutti proiettati a progettare i prossimi decenni.

Sarebbe ambizioso, forse velleitario e quasi una provocazione nei confronti dell'*imponderabile*, traguardarsi ad **altri settanta anni**, comunque percorribili di decennio in decennio, o meglio di congresso in congresso, a patto che si sia capaci di anticipare il cambiamento, forti della memoria, **elaborando progetti per il futuro**.

Questi sono i presupposti e gli obiettivi di questo "speciale" che, in poche pagine, ha l'ambizione di ricordare il **passato**, fotografare il **presente** – caratterizzato dalla svolta del 2017 e il nuovo corso del 2019 col **passaggio dall'io al noi** e il consolidamento della *mission* – e immaginare il **futuro che riserva nuove sfide, attiva nuovi linguaggi e, quindi, orienta le nuove frontiere dell'azione sindacale.**

Sul passato, per rappresentare le origini, cosa vi è di meglio se non condividere le immagini ingiallite dal tempo del primo Atto Costitutivo e dello Statuto?



N. 18214/3731 di rep.

COSTITUZIONE DI ASSOCIAZIONE

REPUBBLICA ITALIANA

L'anno 1952(millenovecentocinquantadue) il giorno 31 trentun luglio.

In Milano nello studio in corso Venezia 41.

Avanti a me dott. Angelo Manzoni per provvedimento 27 giugno 1952 del Consiglio Notarile di Milano coadiutore temporaneo al dott. Arrigo Rivani Notaio alla residenza di Milano ed iscritto al Reale Collegio Notarile, personalmente certo dell'identità personale dei Comparenti che col mio consenso e d'accordo tra di loro rinunciano all'assistenza dei testimoni a questo atto,

sono comparsi i signori:

Brambilla Bruno fu Giovanni, nato a Sesto San Giovanni e residente a Milano via Aselli 35, funzionario di assicurazione -

Caprotti dott. Lorenzo di Riccardo nato a Lucca e residente a Milano via Monte Rosa 69, funzionario di assicurazione -

Illeni Alberto fu Giovanni, nato a Trieste e residente a Milano via S.Andrea 6, funzionario d'assicurazione -

Wengerschin Bruno fu Tiziano nato a Trieste e residente a Trieste, Galleria Protti 2, funzionario di assicurazione -

cittadini italiani come dichiarano,

i quali stipulano e convengono quanto segue:

1°) Dai comparenti viene costituita una Associazione volontaria ed apolitica di prestatori d'opera, nei quadri della Confederazione Italiana Dirigenti di Aziende - C.I.D.A. -, denominata:

"Sindacato Lombardo Funzionari di Imprese Assicuratrici"

regolata dagli articoli 12 e seguenti c.c., dalle disposizioni di legge relative in vigore e dalle norme portate dallo statuto che, firmato dai Comparenti e da me Notaio, allegasi sotto A al presente atto, onde ne faccia parte integrante e sostanziale.

2°) La Associazione ha sede in Milano, attualmente all'indirizzo di via Fatebenefratelli 4; la durata a tempo indeterminato; per oggetto quello precisato nell'allegato statuto.

3°) A cura dei Comparenti, verrà convocata la prima assemblea dei soci, onde procedere alla nomina delle cariche sociali.

4°) Spese e tasse del presente atto e relative sono a carico della associazione qui costituita.

E richiesto ricevo questo atto, che leggo ai comparenti, che lo approvano e con me lo sottoscrivono, omessa la lettura dell'allegato per dispensa avutane dai comparenti stessi.

Consta l'atto di un foglio scritto a mani a me fide per due facciate e mezza.

f.to Bruno Brambilla

" Alberto Illeni

" Lorenzo Caprotti

" Bruno Wengerschin

" Dr. Angelo Manzoni Coadiutore

ALLEGATO A AL N. 18214/3731 di rep.

STATUTO DEL SINDACATO LOMBARDO FUNZIONARI DI IMPRESE ASSICURATRICI

Articolo 1 = Fra funzionari di Imprese Assicuratrici che esercitano la loro attività in Lombardia viene costituito, nei quadri della Confederazione Italiana Dirigenti di Aziende C.I.D.A., un sindacato Lombardo FUNZIONARI DI IMPRESE ASSICURATRICI con sede in Milano.

Articolo 2 = Il Sindacato Lombardo Funzionari di Imprese Assicuratrici è una associazione apolitica di prestatori d'opera. Esso si propone:

a) di tutelare gli interessi morali e materiali della categoria attraverso la stipulazione di contratti collettivi di lavoro, od in qualunque altro modo e forma;

b) di assistere i soci, anche giudizialmente in qualsiasi situazione controversa relativa al loro rapporto di lavoro;

c) di attuare tutte le iniziative che possano interessare la categoria ed i singoli soci.

Articolo 3 = La durata del Sindacato è a tempo indeterminato.

Articolo 4 = Possono far parte del Sindacato tutti i prestatori d'opera ai quali è riconosciuta, dalle singole Imprese, la qualifica di funzionario.

Articolo 5 = Non possono essere iscritti al Sindacato coloro che fanno parte di altre Associazioni sindacali di prestatori d'opera nel settore assicurativo le quali perseguano analoghi scopi. Per l'ammissione il funzionario deve presentare domanda scritta al Consiglio del Sindacato.

Articolo 6 = Il socio è tenuto a pagare una tassa di iscrizione ed un contributo sindacale nella misura che verrà annualmente stabilita dal consiglio.

Articolo 7 = La qualità di socio si perde:

a) per dimissioni da darsi con lettera raccomandata;

b) per espulsione deliberata per gravi motivi morali e disciplinari;

c) per la perdita delle funzioni e della qualifica

L'Atto Costitutivo e stralcio del primo Statuto. Fanno un certo effetto il colore giallino della carta e le immagini dei bolli di L. 40 e L. 32

Speciale 70°
Il passato

Sul "passato" abbiamo posto qualche domanda ad Afro Formica, già Segretario Generale SNFIA

Afro Formica, già Segretario Generale SNFIA

Questo è uno stralcio dell'intervista che puoi ascoltare integralmente connettendoti al canale YouTube: clicca qui.

Ecco il pensiero di apertura sul "suo tempo":

La realtà del Sindacato, se vogliamo... è l'altra faccia della realtà delle Compagnie, allora c'era una situazione abbastanza statica.

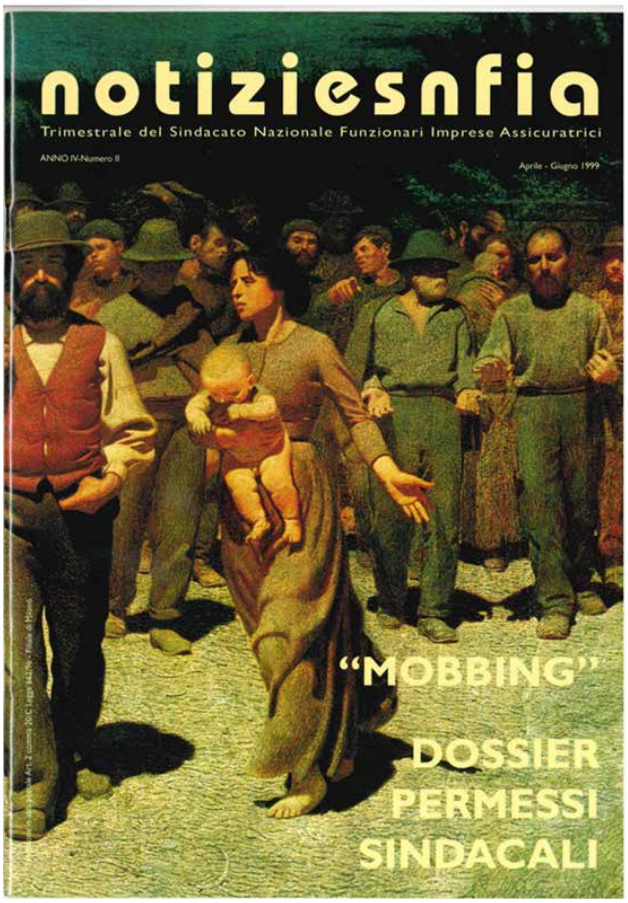
Anche perché sembrava andare tutto come era sempre andata...

Diciamo che, se vuoi, anche da una situazione statica esterna puoi agitare un po' le acque.

Ma lì non si agitava proprio nulla al punto tale, e questa è stata una sorpresa anche per me, che il Sindacato a quel tempo non aveva un accordo specifico sui permessi sindacali, il nostro Sindacato, gli altri lo avevano, noi no, per cui avevamo i permessi sindacali per grazia divina... di qualche compagnia che diceva... *va be'... per questa volta passi...* Ma passi cosa? O è un mio diritto oppure no...

Ma questo dipendeva anche dal fatto che era un settore non conflittuale in assoluto?

Diciamo di sì, certo, però c'è anche il problema di legittimazione piena... di un Sindacato come gli altri.



La copertina del n. 11 di aprile-giugno 1999

E quindi la prima parte della tua carriera sindacale è quella di iniziare a strutturare un percorso che rafforzi questi diritti base?

Allora, prima cosa, naturalmente passando per i congressi, per il Consiglio Nazionale, diciamo (...) prima cosa cambiare lo statuto, renderlo più cogente (...), poi tante altre norme che hanno naturalmente fissato in maniera precisa le situazioni da gestire. Poi abbiamo fatto **NotizieSNFIA** "giornale"; prima c'era un fogliettino che girava tipo ciclostile, una cosa del genere, e da lì è stato uno strumento per far conoscere meglio un nuovo Sindacato all'ANIA, quindi alla controparte e alle altre minuscole controparti che erano gli altri servizi locali. C'era una specie di concorrenza per cercare di affermare la tua posizione, le tue richieste...

Un'altra cosa nuova all'epoca fu dare a tutto il personale delle assicurazioni la famosa LTC **Long Term Care** che è un'assicurazione con cui, in caso di malattie gravi oppure infortuni che portano alla non autosufficienza, viene erogata un'indennità vita natural durante (...) Questa cosa è stata poi copiata qualche anno dopo dai bancari ed è una cosa molto importante che riguarda per fortuna poche persone che hanno avuto la sfortuna di capitare in una situazione drammatica e che hanno un aiuto da questa copertura; un aiuto, ripeto, permanente (...)

Diciamo che il Sindacato deve essere consapevole della sua forza... (...), il Sindacato deve sforzarsi e forzare certe situazioni per mantenere quelle che poi sono le cose che si ripetono: **dignità del personale, professionalità, soddisfazione del lavoro**.

Bisogna capire cose che hanno già capito in tanti: che il lavoratore soddisfatto è il lavoratore che produce, il lavoratore che è in sintonia con il top management è quello che porta i risultati.

Speciale 70°
Intervista a Corrado Barbagallo

di Fortunato Ierardo
Centro Studi SNFIA

Corrado, buongiorno, intanto grazie della tua presenza oggi qui con noi. Prima di iniziare questa intervista, ci piacerebbe che tu Corrado ci raccontassi molto telegraficamente la tua esperienza in SNFIA a partire da quando ti sei iscritto alla nostra organizzazione a quando hai cominciato ad avere responsabilità più elevate a livello territoriale e a livello nazionale.

Tutto nasce e avviene chiaramente alla fine dell'altro secolo, quindi alla fine degli anni Novanta quando avendo un problema in azienda mi rivolsi al Sindacato Funzionari, quindi per avere tutta l'assistenza necessaria per risolvere il mio problema; da quel giorno i contatti col Sindacato furono continui e, dopo poche settimane, mi chiesero se avessi voluto fare il rappresentante sindacale all'interno dell'azienda. Chiaramente, dopo una piccola pausa di riflessione, aderii con entusiasmo (...).

Allora, Corrado, con questa seconda domanda, riportiamo l'orologio della storia negli anni Settanta, anni importantissimi per il mondo sindacale tutto, importantissimi anche per il settore assicurativo italiano: sono stati stipulati due contratti nazionali fondamentali della storia del settore, come il rinnovo del CCNL del '72 e del '75.
Furono gli anni in cui fallirono a catena una serie di imprese assicurative e quella fu una fase di crisi occupazionale, di crisi della credibilità del settore, ma anche delle nostre istituzioni e di crisi di riflesso nel rapporto con gli assicurati...

Ci racconti in pochi minuti quale fu la risposta del Sindacato per contribuire uno, a moralizzare il settore, due, per dare una prospettiva occupazionale a chi in quel momento rischia di perdere il posto di lavoro in assenza tra l'altro di ammortizzatori sociali.

La domanda mi riporta indietro di quarant'anni, a momenti emozionali soprattutto per chi poi ha finito la sua attività come sindacalista, in quanto lavoratore della **Columbia Centrale**, società che fu messa in liquidazione coatta amministrativa. Lì scoprii da vicino il mondo sindacale e il supporto forte che ci fu dietro in ogni momento di quella fase; occupavamo l'azienda giorno e notte e cominciammo manifestazioni davanti al Ministero dell'Industria e Commercio, davanti alle principali aziende romane e la richiesta forte che fecero le organizzazioni sindacali fu quella di ricollocare il personale soprattutto in quelle aziende che stavano prendendo il portafoglio dismesso (...).

Corrado, con questa ultima domanda terminiamo la nostra intervista, in base soprattutto alla tua esperienza e alla tua visione attuale, quali secondo te possono essere le chiavi per poter anticipare e governare il cambiamento?

Bella domanda... e la risposta, ragionando forse un po' da pensionato, è che il Sindacato deve rimanere Sindacato, cioè fare quello che ha sempre fatto quindi **assistere i lavoratori, confrontarsi con l'azienda.**

Cambiano ovviamente le modalità, le tempistiche; chiaramente **la comunicazione con l'iscritto non può essere un fatto di visita casuale, una tantum, deve essere un fatto continuo attraverso computer, attraverso mail, attraverso messaggi telefonici, proprio per dare l'idea che il Sindacato è sempre presente;** in più aumentare i rapporti con le aziende per **governare**, laddove possibile, tutti i **processi di cambiamento** per evitare che si creino dei pericoli e dei rischi per i lavoratori.

Corrado Barbagallo,
già Vice Segretario Generale SNFIA

Questo è uno stralcio dell'intervista che puoi ascoltare integralmente connettendoti al canale YouTube: clicca qui.

Speciale 70°
La svolta del 2017 e il nuovo corso

di Massimiliano Cannata
Redazione

Memoria e progetto devono camminare insieme. Il settantesimo SNFIA va festeggiato non certo in termini celebrativi, ma interpretativi, solo a queste condizioni il ricordo può tramutarsi in una lettura critica del presente. *Gocce di memoria*, viene in mente il titolo di una celebre canzone di Giorgia, tra le voci più belle della musica italiana.

Roberto Casalino
e Stefano Ponzoni

Le gocce, distillate dai grandi "vecchi" nelle interviste realizzate per ricordare l'evento, si disperderebbero se non avessero nuovi attori pronti a intraprendere i percorsi futuri. "Le idee camminano sulle gambe degli uomini" Giovanni Falcone lo ricordava sempre ai suoi collaboratori. Senza il sacrificio e l'impegno dell'intelligenza umana, anche i progetti più alti corrono il rischio di sfumare nel regno dell'utopia. Non possiamo permetterci questo. L'autunno si è già presentato molto caldo, la storia preme sulla nostra coscienza. I Sindacati convocati a Palazzo Chigi dal nuovo esecutivo hanno evidenziato le difficoltà di un corpo collettivo sofferente, le piazze stanno tornando ad agitarsi.

La spinta inflattiva, il caro energia, gli indici di bassa crescita e, come se non bastasse, il preoccupante allargamento della fascia di povertà denunciato dall'ultimo Rapporto

della Caritas compongono un quadro socio economico a tinte fosche. Per una certa fase della storia italiana qualcuno si era illuso che i corpi sociali intermedi fossero superati.

L'ubriacatura da "democrazia diretta", condita da una errata lettura di Rousseau, che è andata di moda per un certo tempo, ha fatto sì che venisse scambiato l'esercizio democratico dei diritti, fatto di fatica del pensiero e di calibrate mediazioni, con il populismo più becero che spinge a una partecipazione superficiale alle grandi questioni del nostro tempo nella pubblica piazza di Internet, senza regole, preparazione, conoscenza.

"Non si ferma il vento con le mani"

La realtà purtroppo è molto più articolata delle semplificazioni che si vorrebbero dare. Il Sindacato, più che mai in questo tempo segnato dalle crisi ricorrenti, può e deve ancora essere il "respiro" della democrazia, l'anello di congiunzione tra il mondo del lavoro in continuo cambiamento sulla spinta dell'innovazione tecnologica e l'emersione di nuovi diritti, che non si possono conculcare, perché la storia va avanti e, come sosteneva padre Sorge, "non ci si può certo illudere di fermare il vento con le mani". 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. **Autonomia dalla politica**, che significa libertà di azione e di proposta; **competenza**, che vuol dire essenzialmente capacità nella individuazione dei nodi dello sviluppo e delle strade più adatte a perseguirlo; **propensione all'innovazione,** che si traduce nella promozione

In Primo piano,
le Pari Opportunità:
le delegate protagoniste
del team PARI&IMPARI

prima di tutto del capitale umano, che rimane il motore di ogni organizzazione produttiva, sono gli *asset* valoriali che hanno permesso a SNFIA di sfidare il tempo, rivelandosi oggi strumenti essenziali per gettare lo sguardo sul presente con rinnovata fiducia.

La rivoluzione tecnologica non è una scatola "nera" da accettare acriticamente, va compresa, metabolizzata, scongiurando il rischio di trasformare il mezzo in fine, perché è in quel momento che il lavoratore perde la sua dignità e l'uomo si distrugge. L'equità non è un termine astratto, ma il frutto di scelte molto precise, di estenuanti negoziati. Anche il conflitto ha cambiato natura nella società di Internet.

Un grande storico del sindacato come Vittorio Foa ne era già consapevole, annunciando già alla fine degli anni Novanta nel saggio *Questo Novecento*, come "il conflitto moderno sarebbe divampato fra verticale e orizzontale, perché l'evoluzione degli assetti industriali non avrebbe mutato solo quantitativamente il peso del lavoro ma era proprio la geometria dei poteri e delle forme di intervento e di protagonismo sociale che avrebbero assunto morfologie e canali nuovi". Le stesse valutazioni storiche tendono ormai a trasformarsi, diventano condivise da un'intelligenza collettiva che chiamiamo "rete", ma che vista in quest'ottica ci appare come un paradigma conoscitivo più che un'infrastruttura di connessione.

Il passaggio dall' "io" al "noi"

Il passaggio dall' "**io**" al "**noi**", più volte giustamente richiamato da **Roberto Casalino**, riconducibile al Direttivo di Rimini, che si è tenuto **nel giugno del 2017, è stato una svolta** che non ha solo scandito una discontinuità importante sul terreno della partecipazione, perché ha anche segnato un FORTE coinvolgimento democratico degli organismi e di tutte le componenti che operano nel nostro Sindacato.

Le **deleghe** assegnate, le **commissioni** costituite, i tanti **gruppi di lavoro** messi in campo dall'attuale gruppo dirigente, guidato da **Stefano Ponzoni**, fanno vedere come SNFIA abbia scelto di continuare a essere presente nella contemporaneità, diffondendo la cultura del diritto, i principi del **pensiero plurale** e quelli dell'etica della responsabilità.

Cercare ancora, senza sosta, quella "libertà dentro le imprese" invocata da Foa continuerà ad essere il compito precipuo dei Sindacati nell'era della complessità.

Varrà sempre la pena di battersi per far emergere il valore più profondo del lavoro, contessuto all'essenza stessa dell'uomo, posto alla base dell'impianto costituzionale e fondamento di quel patto sociale su cui si regge la civile convivenza.

Speciale 70°
Ancora il presente

Sul significato del 70° anniversario, abbiamo posto una domanda al Segretario Generale Stefano Ponzoni.

a cura della Redazione

Ricordiamo il 70° della nostra organizzazione. In questi anni è venuto a cambiare notevolmente lo scenario del mercato assicurativo. SNFIA, con le sue specificità, come riesce ad essere ancora attrattivo e determinante in un mercato così dinamico e competitivo?

Luglio 2022 - Inaugurazione sede di Roma

Pensiamo alle origini del nostro Sindacato, quando SNFIA tutelava solo i Funzionari, come era evidente dal nostro nome che orgogliosamente ancora abbiamo, a come sembrava immutabile lo scenario del mercato assicurativo.

Cerchiamo di ricordarci, anche senza ritornare così indietro nel tempo, a quante importanti realtà assicurative oggi non esistono più e sono state oggetto di operazioni societarie, vedi RAS, Fondiaria, SAI, Toro, Ina, Assitalia…

Se noi, e chi ci ha preceduto, avessimo agito egoisticamente solo in termini conservativi, per fermare la trasformazione che stava avvenendo, oggi sicuramente SNFIA non esisterebbe più.

Invece, grazie ai valori che ci caratterizzano, anche oggi vantiamo un ottimo stato di salute e possiamo guardare al nostro futuro con moderato ottimismo, consapevoli che saremo in grado di **gestire il cambiamento** grazie alle professionalità

Realizzazione di Giovanni Zanetti

che rappresentiamo e che contraddistinguono il nostro fare Sindacato.

Nella sua evoluzione, da anni SNFIA non tutela più solo i funzionari ma le varie professionalità del mondo assicurativo. Questo ci ha consentito di crescere anche come rappresentanza e di essere ai vari tavoli con pari dignità di tutte le altre sigle.

Anche l'acquisto di una **sede su Roma** è l'indice di un Sindacato che investe su sé stesso perché conosce le proprie potenzialità.

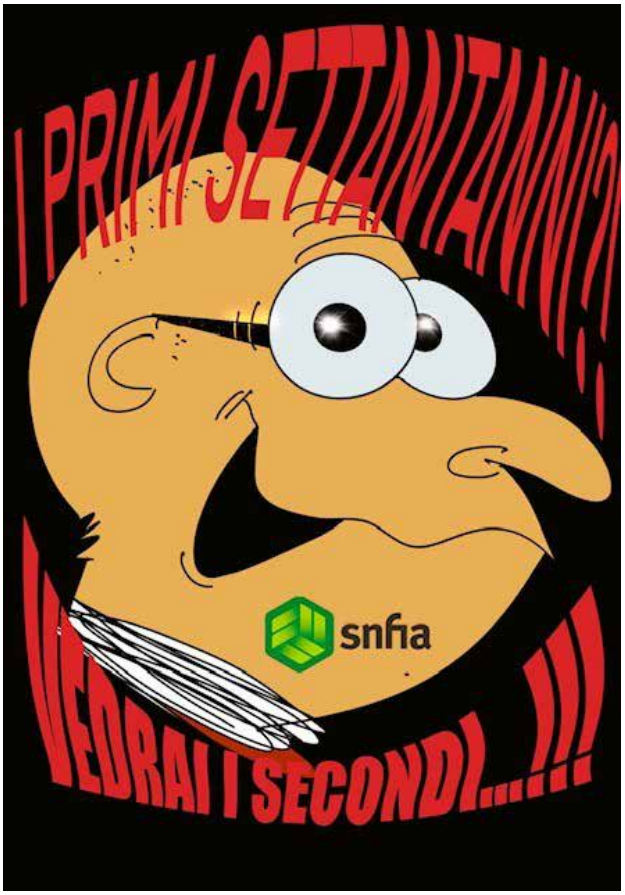
Dobbiamo credere sempre di più nelle nostre forze, perché sono ampi gli spazi di rappresentatività che possiamo occupare e sono sicuro che, anche nel futuro, SNFIA saprà difendere gli interessi di quanto rappresentiamo e mantenere alte le prerogative che ancora oggi godono i dipendenti delle imprese assicuratrici, ricordandoci che abbiamo uno dei migliori contratti di settore.

Speciale 70°
Il futuro? Pensarsi sindacato nell'era in cui tutti dicono "io"

di Jacopo Tondelli
glistatigenerali.com

Il passaggio dall'**io** al **noi** è un momento chiave nella vita degli umani. Quando impariamo che le nostre funzioni vitali sono al sicuro solo in un contesto sociale più grande, iniziamo davvero il percorso che porta alla maturità, e imbocchiamo la strada che ci porta in una dimensione di compiutezza di esseri sociali. La scoperta della dimensione di appartenenza collettiva e della sua riorganizzazione, infatti, a tutti i livelli della storia dell'umanità, in ogni campo, ha segnato i progressi economici, sociali e politici. Certo, lo sappiamo, la dimensione collettiva e la retorica della collettività sono anche state il brodo di coltura delle peggiori nefandezze, dalle guerre alle dittature, ma questo non toglie valore a un dato di fatto: senza "noi" non avremmo avuto le grandi conquiste della scienza, della medicina, delle libertà civili e dei diritti sociali, o della tecnologia.

Proprio la tecnologia conquistata negli ultimi decenni, quella che ruota attorno alla rete e agli strumenti che servono per navigarla e per connettersi tra pari al suo interno, porta con sé un fragoroso paradosso: nata come processo e progetto di intelligenza collettivo, grazie a giganteschi investimenti pubblici realizzati in particolare in California negli anni Ottanta del secolo scorso, ha finito col diventare il volano per la più potente concentrazione di ricchezza verso pochi, da un lato, e per una potente spinta al protagonismo individuale nella creazione e distribuzione di



Realizzazione di Giovanni Zanetti

contenuti dall'altro. Così, una scoperta e un'innovazione che dovevano favorire la nascita di comunità di interessi e principi in tutto il mondo e attraverso i continenti, sembra aver invece favorito e cristallizzato, soprattutto nelle generazioni che hanno conosciuto solo l'epoca della dominanza di questi strumenti, una fortissima spinta all'individualismo. Una dominanza dell'io, in un deserto di solitudini rese meno buie solo da schermi luminosi.

Che posto c'è per il Sindacato, in un contesto del genere? E in particolare, come si inserisce in un presente così il percorso di SNFIA, che del passaggio dall'**io** al **noi** fa un punto d'onore e d'orgoglio, e uno snodo fondamentale della sua storia come è stato più volte ricordato, anche su queste pagine, in occasione di questo settantesimo anniversario?

Quelle che sembrano aperte contraddizioni allo spirito sindacale e alla storia di SNFIA possono diventare, invece, altrettante **sfide fondamentali,** da accettare per il futuro della rappresentanza e della società.

Anzitutto, dicevamo, la **tecnologia**. Proprio quella stessa tecnologia di rete che ha cambiato la socialità, la mobilità, il lavoro in tutto il mondo, non poteva non cambiare il settore assicurativo. Dalle comparazioni tra diverse proposte commerciali,

alle attività necessarie alla stipula, e a partire dalla stessa modellazione delle proposte sulla base dei dati raccolti ed elaborati, tutto il processo e ogni prodotto sono integralmente permeati, in ogni passaggio, dalla tecnologia e dalla rete.

Questo, ovviamente, ha comportato e ancor di più comporterà un ovvio cambiamento di ruolo dell'intelligenza e del lavoro umano, che diventerà via via superfluo in certi ambiti, ma assumerà ancora più rilevanza e centralità in altri.

Al Sindacato il compito, non facile eppure vitale, di interpretare questo cambiamento indossando abiti nuovi, leggendo per tempo le traiettorie di quali sono destinati a essere i nuovi lavori nel mondo delle assicurazioni, e in quale modo sarà possibile tutelare la dignità e la funzione di quelli vecchi.

Del resto, per tornare all'altro grande tema posto dalla **transizione tecnologica** al mondo intero, è proprio questa la grande sfida di chi ha per dovere morale e

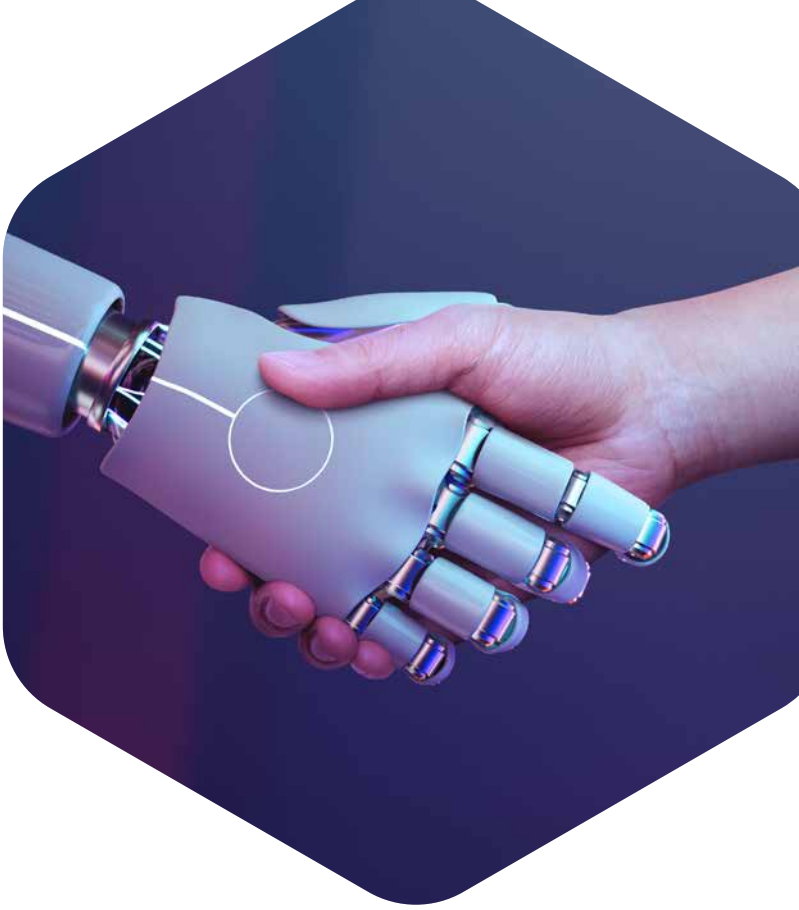
statutario la tutela di un “noi” e non solo la valorizzazione di un “io”.

Di chi sa, anzi, per essere ancora più precisi, che senza la difesa dei diritti collettivi, a cominciare da quelli delle categorie più deboli e più colpite dal cambiamento, non è possibile rappresentare nessun valore individuale, oppure facendolo si finirà necessariamente con lo sfaldare il tessuto di comunità di lavoratori e lavoratrici, e a pagare il conto saranno le persone meno attrezzate di fronte a cambiamenti così radicali.

In questo quadro di grandi cambiamenti, è piuttosto chiaro che non solo **cambieranno i contesti e i linguaggi della rappresentanza sindacale:** ma perché essa continui ad esistere e sia efficace, non potranno rimanere gli stessi gli strumenti di diffusione e comunicazione di obiettivi, storie e strumenti di partecipazione.

Per far comprendere ai lavoratori e alle lavoratrici la forza di rappresentarsi collettivamente, insomma, servirà raggiungerli a uno a uno, anche e per certi versi soprattutto con gli strumenti della tecnologia che parla alla prima persona singolare.

Sempre ricordando che, senza diventare “noi”, si fa poca strada e con molto più sforzo.



A colloquio con Stefano De Polis – *Segretario Generale dell'IVASS*

Donne e assicurazioni un gap da colmare

a cura della Redazione

Nell'ambito della Giornata sull'educazione assicurativa 2022 si è tenuto l'evento dell'IVASS dal titolo "Donne e assicurazioni un gap da colmare". L'evento ha suscitato un vivo interesse in SNFIA, che è impegnato a contribuire a un cambiamento culturale volto ad avere una società con meno disuguaglianze e con una maggiore parità di diritti.

L'occasione è stata propizia per porre alcune domande al Segretario Generale dell'IVASS, dottor **Stefano De Polis**, che ringraziamo per aver voluto offrire a SNFIA il punto di vista dell'Istituto per la vigilanza sulle assicurazioni.

L'intervista

Come pensa l'Istituto di sensibilizzare il mercato sui temi della diversità, dell'equità e dell'inclusione nell'offerta assicurativa?

Lo facciamo con gli strumenti che l'Autorità ha a disposizione, a cominciare dallo sviluppo della cultura assicurativa. Quest'anno IVASS ha dedicato la Giornata dell'educazione assicurativa alle donne con un evento dal titolo "Donne e assicurazioni un gap da colmare".

Non è casuale. Il Rapporto EDUFIN 2021 su "L'educazione finanziaria come anticorpo alla vulnerabilità

Stefano De Polis

economica" rileva che solo il 38% delle donne risponde correttamente a domande sulla conoscenza assicurativa di base, a fronte del 51,5% degli uomini.

Il divario di conoscenze assicurative tra uomini e donne è testimoniato anche dall'indagine su "Conoscenza e comportamenti assicurativi degli italiani" commissionata dall'IVASS, e da un recente paper di Riccardo Cesari e Leandro D'Aurizio su "Le competenze assicurative e finanziarie degli italiani messe a confronto".

Non è solo una questione di conoscenze, ma anche di "autostima". Studi internazionali (Lusardi, "Women, confidence, and financial literacy" 2016) dimostrano che i risultati conseguiti dalle donne derivano anche da una loro sfiducia di fondo rispetto alle proprie conoscenze, soprattutto su concetti tecnici, che incide negativamente sulla capacità di prendere decisioni autonome nonostante una corretta percezione del rischio.

A tale proposito, è significativo quanto rilevato proprio dall'indagine IVASS: le donne hanno una percezione e una consapevolezza del rischio in genere superiore a quella

maschile, soprattutto in relazione alla salute, ma poi non mettono in atto comportamenti coerenti.

Il divario di genere parte da lontano. L'indagine PISA - Programme for International Student Assessment 2021, effettuata sui giovani europei di quindici anni, contiene un'evidenza preoccupante con riguardo al "**gender-gap**" delle competenze finanziarie: in media, i ragazzi hanno realizzato un 2% di punteggio in più rispetto alle ragazze, ma la forbice uomo/donna si allarga in Italia dove raggiunge una differenza del 15%.

Non sembra peraltro che negli ultimi anni ci sia stata una sostanziale presenza delle donne al comando delle Imprese Assicuratrici con ruoli di Direttrici, Amministratori Delegati o Presidenti; considerato che le donne sono più istruite e preparate degli uomini, cosa manca per essere credibili?

L'analisi condotta dall'IVASS sulla composizione dei Consigli di amministrazione delle compagnie italiane nel periodo 2015 – 2019, rivela che nel 2019 la presenza femminile raggiunge o supera la quota del 33% solo nel 18% delle imprese (8% nel 2015) e che circa un terzo dei Consigli

è composto da soli uomini, un valore elevato ancorché in calo rispetto al 2015 quando la presenza femminile mancava del tutto in più della metà dei Consigli. Le percentuali includono tra l'altro le società quotate che erano per legge obbligate a raggiungere la soglia del 30% entro il 2019.

È migliorata la presenza di donne nei ruoli di presidente e amministratore delegato, ma i numeri sono ancora modesti: nel 2019, solo il 5% dei presidenti era donna e solo il 7% ricopriva la carica di AD. Il ruolo in cui la presenza femminile è più rilevante è quello di consigliere: il 21% del totale dei consiglieri.

Nel settore assicurativo, forse in maniera più accentuata rispetto ad altri settori, a fronte di un buon equilibrio nella fase di accesso, le indagini rilevano la difficoltà delle donne nelle fasi di progressione della carriera. Non è certo un problema di credibilità delle potenziali candidate ai ruoli di vertice, forse una maggiore resistenza del "soffitto di cristallo".

Ci sono raccomandazioni IVASS sulla composizione del board delle compagnie assicurative?

Regole per la composizione dei board delle imprese di assicurazione sono contenute nel Regolamento in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali e di coloro che svolgono funzioni fondamentali adottato – ai sensi dell'articolo 76, del codice delle assicurazioni – dal Ministero dello Sviluppo Economico il 2 maggio 2022 ed entrato in vigore il 1° novembre. Il Regolamento declina il concetto di "adeguata composizione degli organi collegiali" in relazione a genere, età, durata e permanenza nell'incarico, competenze, numerosità.

Per la diversità di genere è prevista una soglia minima del 33% per il genere meno rappresentato e per le imprese diverse da quelle di

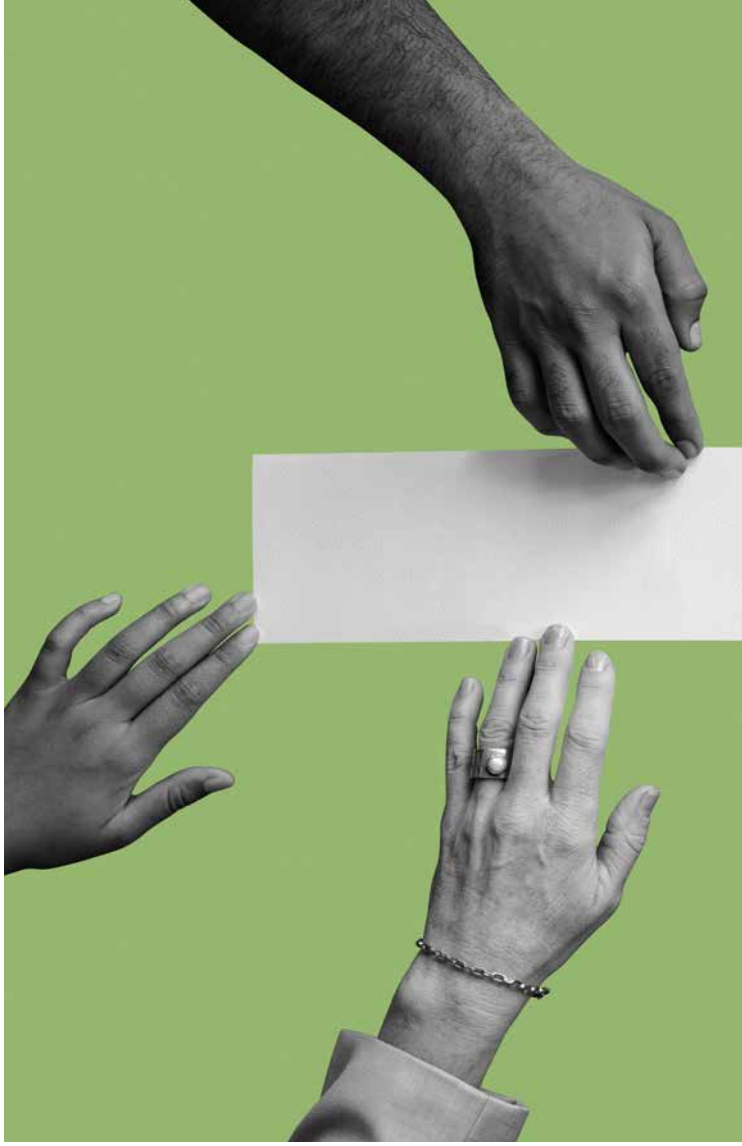
maggiore dimensione/complessità operativa viene introdotto un limite del 20%, per arrivare al 33% attraverso un periodo di sei anni.

Queste previsioni accompagneranno le imprese di assicurazione verso una maggiore presenza femminile.

Riguardo invece alla rilevazione femminile quantitativa e qualitativa ora possibile con la legge 162 del 2021 che ha modificato il codice delle pari opportunità, possiamo aspettarci dall'Istituto uno studio che completi e integri l'analisi svolto per i board delle imprese di assicurazione?

Il Codice delle pari opportunità obbliga le imprese con più di 50 dipendenti a stilare un rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile in termini di occupazione e retribuzione; le imprese di minori dimensioni possono fare altrettanto su base volontaria. C'è poi la certificazione della parità di genere, introdotta da gennaio 2022, per dare alle aziende che si muovono in questa direzione un riconoscimento ufficiale, e sono previsti sgravi contributivi in favore delle imprese certificate come "eque".

L'obiettivo è accrescere l'equilibrio di genere nel settore. E l'auspicio è che una maggiore presenza femminile nel board favorirà a cascata una maggiore presenza di donne in



ruoli di responsabilità e manageriali all'interno dell'organizzazione aziendale, con un conseguente riequilibrio anche delle dinamiche retributive. L'IVASS continuerà a seguire questi temi, anche con studi e ricerche, per l'importanza che hanno nel migliorare la *governance* delle compagnie.

Altro aspetto caro a SNFIA è la parità retributiva non ancora acquisita dalle donne perché relegate a svolgere prevalentemente lavori amministrativi o a part-time forzate dalla necessità di cura che richiede la famiglia. Certo è essenziale cambiare la

cultura ma in effetti la scelta diventa ineluttabile quando c'è da preferire un reddito più remunerativo – quello dell'uomo – rispetto a uno inferiore – quello della donna. L'IVASS al suo interno come è riuscito a superare, se lo ha fatto, questo divario?

IVASS, nelle posizioni manageriali ha raggiunto, ad oggi, una situazione bilanciata: 50% uomini e 50% donne, con una leggera prevalenza maschile. Nelle posizioni di linea prevale la compagine maschile che rappresenta il 60% del totale. Le procedure di avanzamento e di attribuzione delle posizioni manageriali sono regolate da processi trasparenti.

Negli ultimi mesi, l'IVASS ha approvato una policy sul lavoro da remoto che prevede maggiore flessibilità per i genitori con figli fino a due anni di età. Questo ha comportato, per i neogenitori, una drastica riduzione delle richieste di part-time che, come sappiamo tutti, incidono sulla retribuzione e vengono avanzate soprattutto dalle donne per far fronte agli impegni familiari. Sono state anche introdotte coperture sanitarie a supporto delle future mamme e verranno presto avviate – in sinergia con la Banca d'Italia – iniziative formative per incoraggiare la *leadership* femminile.

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.