snfia

N. 108

notizie snfia

PRIMO PIANO

Verso il XII Congresso SNFIA

Intervista a Stefano De Polis, Segretario Generale IVASS
di Roberto Casalino

PRIMO PIANO

Le assicurazioni
Asset strategico per la tenuta del sistema paese
A colloquio con Maria Emanuela Basti,
Resposanbile Relazioni Industriali ANIA
di Massimiliano Cannata

SOCIETÀ

Il nuovo capitalismo dovrà fondarsi sui valori altrimenti sarà la fine per il Pianeta e per la nostra specie
di Mauro Ceruti

N. 108 - 4° trimestre 2023
Periodico del Sindacato Nazionale delle Professionalità Assicurative

notizie snfia

Periodico del Sindacato Nazionale
delle Professionalità Assicurative

Anno XXVIII – N. 108
Quarto trimestre 2023

Direttrice Responsabile
Clelia Verde

Redattore Capo
Vito Manduca

Comitato di Redazione
Roberto Casalino (Coordinatore),
Massimiliano Cannata, Tito Gallo,
Vito Manduca, Saverio Murro, Clelia Verde

Hanno collaborato a questo numero:
Maria Emanuela Basti, Massimiliano Cannata,
Roberto Casalino, Mauro Ceruti, Stefano De Polis,
Vito Manduca, Maria Letizia Panerai, Paolo Perino,
Annalisa Rosiello, Paolo Sluga, 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

Associato Union Network International

sommario

4 **Editoriale**
di Clelia Verde

6 **Primo Piano**

6 **Verso il XII Congresso SNFIA**
Intervista a Stefano De Polis - Segretario Generale IVASS
di Roberto Casalino

12 **Le assicurazioni**
Asset strategico per la tenuta del sistema paese
A colloquio con Maria Emanuela Basti, Responsabile Relazioni Industriali ANIA
di Massimiliano Cannata

18 **Verso il XII Congresso SNFIA**
Il Reportage
Il prossimo Congresso di Bologna e la centralità del nostro Sindacato nel dibattito sul futuro del lavoro

26 **Società**
Il nuovo capitalismo dovrà fondarsi sui valori altrimenti sarà la fine per il Pianeta e per la nostra specie
di Mauro Ceruti

32 **Mondo SNFIA**

32 **Giurisprudenza... d'attacco**
Una riflessione sulle pronunce Cass. Civ. 20284/2023 Tribunale di Cremona (sezione lavoro, ordinanza 3 ottobre 2023)
di Paolo Perino

36 **Stress lavoro-correlato: conciliazione delle esigenze personali, familiari e sociali con quelle organizzative**
di Annalisa Rosiello

40 **Scatti per il futuro**
Porte aperte della sede di Roma
a cura della Segreteria Regionale Lazio SNFIA

42 **Attivi Oltre**
Profilo di Bruno Cardani
di Paolo Sluga

44 **Cinema**
Nata per te
di Fabio Mollo, 2023
Recensione di Maria Letizia Panerai

Verso Bologna e verso il mercato assicurativo che verrà

di Clelia Verde
Direttrice responsabile NotizieSNFIA

Occhi puntati sul Congresso della nostra sigla: per parlare del nostro futuro, per definire insieme come affrontarlo. Dal punto di vista di un anno che ha rinfrancato il settore assicurativo con un andamento positivo, con il pensiero si è già lì; a Bologna, che dal 7 al 9 Maggio del 2024 ospiterà il **XII Congresso Nazionale di SNFIA.**

Cinque mesi non sono pochi, ma all'orizzonte già si intravedono quelli che saranno i temi caldi di questo importante momento: quali nuove forme di tutela dei lavoratori si renderanno necessarie per raccogliere le sfide di un mercato che con ogni probabilità dovrà recepire in misura massiccia il dispiegamento di nuove tecnologie legate all'Intelligenza Artificiale?

Come potremo rappresentarle e come potremo coglierne tutte le sfaccettature, per essere pronti a fare la nostra parte nei momenti di contrattazione di I e II livello?

E come cambierà il lavoro, la sua organizzazione, quali saranno i nuovi strumenti e i paradigmi sociali che lo animeranno?

Come salvaguardare la qualità del lavoro, e far sì che i nuovi strumenti di IA liberino risorse ma non compromettano l'occupazione?

Il sindacato del settore assicurativo non può certo sottrarsi a questo genere di sfide, e anzi invita tutti i suoi membri, sostenitori e/o simpatizzanti a non perdere questa occasione preziosa di esercizio democratico. Nell'ultimo anno tutti i nostri quadri e dirigenti sono stati impegnati a vario titolo in progetti e percorsi di organizzazione e riforma legati al Congresso. A Bologna ci andiamo per esaminare insieme la situazione e il "che fare?"; per esprimerci, consolidarci e ricompattarci intorno ad alcune idee e linee-guida per il futuro, da definire proprio lì, in sede congressuale, con l'apporto di tutti noi, di tutte le iscritte e gli iscritti e anche di quanti fra colleghe e colleghi del settore assicurativo guardano a noi con interesse e attenzione.

Per i prossimi cinque anni almeno, sarà dunque l'aiuto di tutte e tutti a dare forza e direzione al nostro agire sindacale: e tra gli osservatori più qualificati, siamo contenti di poter contare – e pubblicare in questo numero – sui contributi di due organismi quali l'Istituto di Vigilanza del settore assicurativo, e l'Associazione imprenditoriale degli assicuratori. Un'occasione in più per confrontarci e farci un quadro ancora più esaustivo degli scenari che si prospettano.

Invitiamo, allora, tutte le nostre lettrici e tutti i nostri lettori a farsi un'idea per quanto possibile completa degli scenari in rapida evoluzione che presentiamo, senza mai lasciarsene impressionare. Il cambiamento – lo abbiamo già detto nel congresso del 2019 – non può di certo essere fermato né può essere ostacolato, ma certamente si può e si deve governare. Con lucidità analitica e determinazione. Come un organismo sociale vitale che si attrezza per rispondere a un contesto di mutamento – insomma, proprio come noi di SNFIA.

Verso il XII Congresso SNFIA
Intervista a Stefano De Polis - Segretario Generale IVASS

di Roberto Casalino

Nota della Redazione

Seguendo il fil rouge anticipato in precedenza, questo numero, il penultimo prima del XII Congresso di SNFIA che si terrà in piena primavera, riserva in PRIMO PIANO adeguati spazi, rapportati all'intensificarsi delle attività preparatorie dell'assise, sia sotto il profilo organizzativo sia per i contenuti di politica sindacale.

È noto che le tre giornate fissate per la celebrazione, 7, 8 e 9 Maggio del 2024, rappresentano nel contempo il punto di partenza della nuova consiliatura e quello di arrivo cui si giunge dopo un laborioso, dibattuto e democratico percorso di preparazione del terreno (per rimanere nella metafora della primavera) su cui spargere i semi del programma di ciò che l'organizzazione si prefigge di realizzare, raccogliendo in seguito i frutti che siano al passo con i tempi mutevoli.

Lungo il percorso preparatorio, iniziato prima dell'estate 2023, le azioni messe in moto da SNFIA non si sono fermate all'irrinunciabile confronto interessando ogni realtà territoriale e aziendale ma hanno inteso coinvolgere le istituzioni più rappresentative del settore onde avere una cognizione significativa il più possibile di come si muoveranno gli scenari del mondo del lavoro in generale, quello del settore e le nuove organizzazioni del lavoro nei prossimi anni caratterizzati sempre più dall'innovazione tecnologica e dall'Intelligenza Artificiale.

Con questo spirito e con questa finalità, la Redazione ha avuto l'opportunità di confrontarsi con due autorevoli personalità del settore rispettivamente rappresentative dell'Autorità di vigilanza, IVASS, e dell'Associazione Nazionale fra le Imprese Assicurative ANIA. La Redazione ha ritenuto di porre in PRIMO PIANO sia l'intervista rilasciata da Stefano De Polis - Segretario Generale dell'IVASS, a Roberto Casalino sia quella rilasciata da Maria Emanuela Basti - Responsabile Relazioni Industriali ANIA a Massimiliano Cannata.

Vito Manduca
Redattore Capo

L'innovazione deve essere orientata a rafforzare l'efficienza operativa a vantaggio del cliente

Nella primavera del 2024 SNFIA celebrerà il Congresso nazionale. Sarà un momento importante per interrogarsi sulle prossime sfide che il mercato assicurativo italiano dovrà affrontare, che attengono a questioni non solo prettamente sindacali, ma anche di politica industriale. L'impatto dell'Intelligenza Artificiale, l'evoluzione organizzativa dettata dalla diffusione del digitale, la tutela del cyber spazio sono tutti temi caldi sui quali Roberto Casalino si è intrattenuto con Stefano De Polis - Segretario Generale dell'IVASS, raccogliendo l'autorevole contributo in questa intervista per il NotizieSNFIA.

Dottor De Polis, possiamo tratteggiare le linee di sviluppo del settore assicurativo in questa fase di trasformazione profonda delle strutture economiche e sociali del Paese?

Il mercato assicurativo si sta misurando con le "sfide" di cui si parla tutti i giorni: cambiamento climatico, innovazione tecnologica, Intelligenza Artificiale, calo demografico.

L'Intelligenza Artificiale, con ogni probabilità e in tempi molto brevi, influenzerà abitudini e bisogni dei consumatori e modificherà il modo di fare impresa. Le compagnie assicurative dovranno stare al passo, adeguando i processi interni e il modo di relazionarsi con i consumatori. L'IA avrà impatti anche sul modo di fare vigilanza; nuovi strumenti sono già in fase di sperimentazione.

L'aumentata frequenza di eventi climatici estremi, l'esposizione di ampie aree dell'Italia al rischio sismico e i conseguenti danni catastrofali hanno rimesso al centro dell'attenzione l'importanza della protezione assicurativa.

La spinta a intraprendere nuove strade passa – specie nel nostro Paese – dalla ricerca di una bilanciata cooperazione tra pubblico e privato. La legge di bilancio ha previsto l'obbligo per le imprese, a eccezione di quelle agricole, di stipulare polizze a copertura del rischio catastrofi entro la fine del 2024. Le compagnie dovranno adeguarsi confezionando nuovi prodotti ritagliati sulle esigenze delle imprese. L'impegno dovrà proseguire per rinnovare ed estendere anche alle abitazioni private l'offerta di protezione assicurativa.

Stefano De Polis

Il rischio cyber sempre più al centro delle attenzioni mediatiche, che risvolti potrà avere per i player del settore assicurativo?

L'accresciuta esposizione di famiglie e imprese a questa nuova tipologia di minacce è un fatto oggettivo, con cui bisognerà misurarsi. IVASS ha pubblicato una indagine sui prodotti offerti dalle compagnie a copertura di questo rischio. È emersa l'esigenza di polizze maggiormente flessibili e calibrate sulle effettive e specifiche esigenze dell'assicurato. L'esigenza di far crescere la diffusione delle polizze inoltre richiede **un grande impegno nella semplificazione e chiarezza del linguaggio dei contratti** assicurativi che non devono lasciare dubbi su ciò che è assicurato e ciò che è escluso. Giova a questo proposito ricordare che il Paese ha una forte esigenza di professionalità e imprenditorialità assicurativa per offrire a famiglie e imprese una efficace ed efficiente gestione mutualistica dei rischi.

L'innovazione andrà utilizzata per ampliare l'offerta e migliorare l'efficienza operativa specie a vantaggio della clientela. È questo il contributo che il settore assicurativo può dare allo sviluppo economico.

La rivoluzione digitale sta modificando il profilo dell'impresa

Digitalizzazione e Intelligenza Artificiale in che misura modificheranno la natura e il modo stesso di fare impresa?

Come dicevo prima l'IA avrà un elevato impatto nei processi aziendali. Il mercato assicurativo, per sua natura, è ricco di dati, basta pensare alle informazioni sui comportamenti e sulle esigenze di copertura della clientela. Su questi dati si sviluppano le analisi degli assicuratori, anche con algoritmi complessi.

Le tecniche di Intelligenza Artificiale rappresentano uno strumento aggiuntivo a loro disposizione.

Siamo ancora in una fase esplorativa, in cui si vanno rafforzando i *team* che usano l'IA per il disegno di nuovi prodotti e processi. Questi team comprendono professionalità molto diverse, dai *data scientist* ai gestori di *big data*, dagli esperti di sicurezza informatica ai responsabili della formazione.

Grande rilevanza assume il tema della protezione dei dati (cioè dei clienti), che richiede nuove professionalità, legali e di *compliance*. Si tratta di un lavoro di squadra che richiede la continua integrazione tra competenze vecchie e nuove, e tra discipline tecnico-scientifiche, giuridiche ed etico-umanistiche. Sarà necessaria una attenta gestione del personale e una continua formazione basata sulla collaborazione tra industria, università, centri di competenza avanzata.

Essere attrattive per i giovani, le imprese spesso lo dimenticano. Cosa si può fare per invertire questa tendenza?

Qualsiasi organizzazione, se vuole crescere e stare al passo coi tempi, deve rendersi attrattiva **per le giovani risorse** e deve soprattutto essere in grado di trattenerle. Ciò significa creare un **contesto organizzativo sfidante**, inclusivo e aperto all'innovazione, nel quale le giovani generazioni possano sentirsi pienamente integrate e valorizzate. Risorse giovani e qualificate apportano conoscenze accademiche aggiornate, possono dare una spinta propulsiva all'innovazione e al miglioramento dei processi e costituiscono la base per il ricambio manageriale. **Oggi i giovani sono molto attenti al benessere lavorativo e alla conciliazione vita - lavoro.**

Lo *Smart Working* è uno strumento che sicuramente aiuta ma da solo non basta. È necessario investire nella formazione, nello sviluppo professionale, nella motivazione delle risorse. È una sfida di non poco conto che qualsiasi organizzazione deve tenere in attenta considerazione attivando le leve che di volta in volta il contesto interno all'azienda e quello esterno renderanno necessarie.

I player globali impongono nuove regole al mercato assicurativo

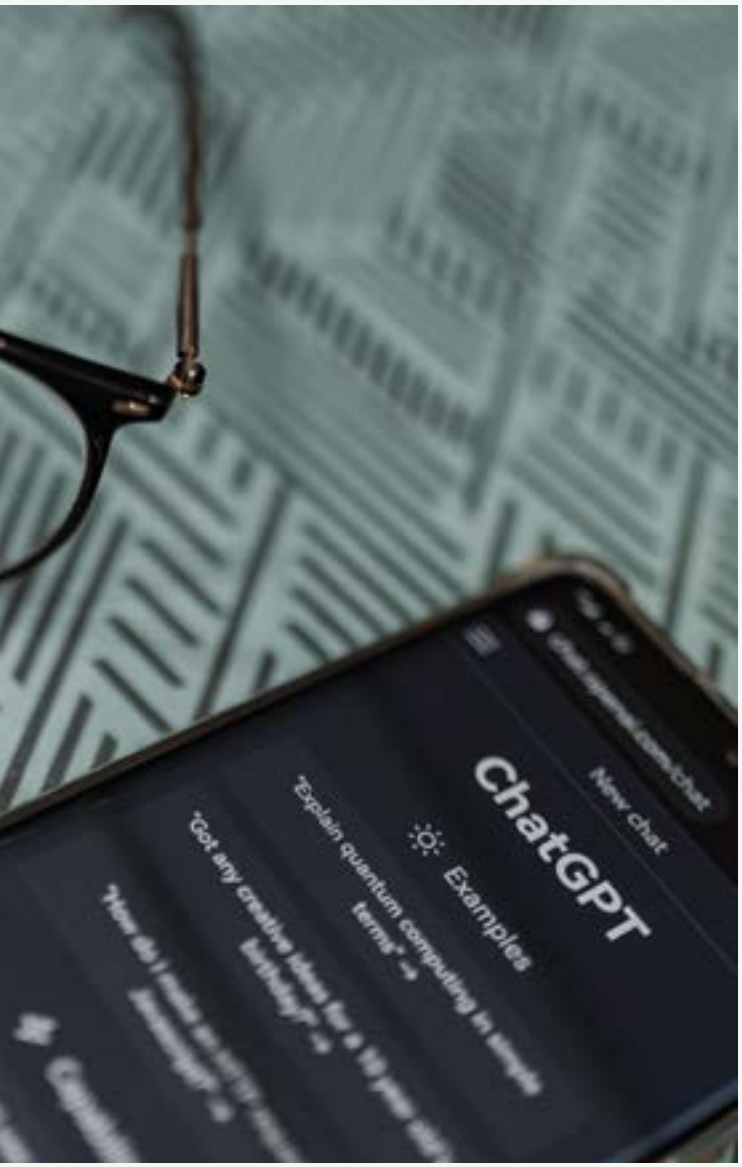
Come andranno a ridefinirsi le regole del mercato assicurativo con la potenziale irruzione di player globali digitali che operano con l'esercizio di un forte dumping contrattuale?

Quello assicurativo è un mercato fortemente regolato, in cui l'ingresso di nuovi operatori è sottoposto a un'attenta valutazione dell'Autorità.

Al momento le *BigTech* intervengono con ruoli diversificati, ad esempio come fornitori di servizi tecnologici o in partnership con le imprese assicurative esistenti.

Su questo c'è molta attenzione in ambito europeo e nazionale, in primo luogo per monitorare le attività in corso e valutare i rischi.

Recenti sviluppi normativi impongono obblighi in carico anche alle terze parti, in alcuni casi simili a quelli dei soggetti direttamente vigilati (ad es. in tema di resilienza operativa e sicurezza). I fornitori di tecnologia al mercato finanziario e assicurativo saranno soggetti a forme di sorveglianza a livello europeo. Se le *BigTech* vorranno entrare in prima persona nel business assicurativo, le Autorità dovranno valutare il modello operativo scelto e le modalità di gestione dei rischi e dei rapporti con la clientela. **L'attenzione è massima sugli aspetti di tutela del consumatore, non discriminazione, correttezza dei comportamenti.** Va anche detto che, se l'offerta assicurativa non saprà valorizzare il rapporto con la clientela, anche in un'ottica di medio-lungo periodo, e rispondere alle esigenze con un'offerta di qualità anche in rapporto al prezzo, l'ingresso di soggetti, che indubbiamente possono contare su una grande massa di clienti e di informazioni, diventa più probabile.



Le assicurazioni asset strategico per la tenuta del sistema paese

A colloquio con Maria Emanuela Basti, Responsabile Relazioni Industriali ANIA

di Massimiliano Cannata

"Il settore assicurativo occupandosi per vocazione della governance del rischio, compito particolarmente arduo nella società delle catastrofi, è un asset strategico per la tenuta del sistema – paese.
Guardando avanti sono ottimista, vedo infatti una grande maturità da parte di tutti gli attori nell'affrontare un cambiamento che sta modificando il lavoro, aprendo la strada a una nuova generazione di diritti".

Abbiamo incontrato **Maria Emanuela Basti**, responsabile relazioni industriali, nel suo ufficio presso la sede romana dell'ANIA. Le abbiamo chiesto una lettura dei grandi temi che sono al centro del confronto tra parti datoriali e sindacati.

Mettiamo a fattor comune il suo pensiero nell'intervista rilasciata a Massimiliano Cannata per NotizieSNFIA.

Maria Emanuela Basti

Dottoressa Basti la rivoluzione tecnologica apre interessanti scenari. Il settore assicurativo come si colloca in questo universo mutante?

Dal punto di vista di ANIA, che conosce le dinamiche e gli equilibri delle organizzazioni produttive, quello che registriamo è una fortissima spinta alla modernizzazione.

La digitalizzazione prende sempre più piede nelle nostre realtà produttive, in sintonia, direi, con quello che sta avvenendo in generale nel mondo industriale e del terziario avanzato. L'innovazione sta aumentando le possibilità di conoscenza, favorendo una maturazione del corpo collettivo e una maggiore consapevolezza. Attraverso le tecnologie l'assicurato diventa più consapevole, vicino alla sua assicurazione e ai bisogni che segnano la quotidianità.

La sua è una lettura incoraggiante. Siamo molto spesso portati a pensare alla tecnologia come a un amplificatore della complessità. È un atteggiamento miope?

Certamente sì, se osserviamo con attenzione quello che sta avvenendo anche nel confronto che costantemente ANIA ha con l'Europa. Sostenibilità e inclusione sono le parole chiave di questa fase della storia che stiamo vivendo.

L'orientamento generale è quello di guardare ai clienti più fragili, diversamente abili, che hanno bisogno di sostegno. In questo l'Intelligenza Artificiale e i nuovi strumenti ci aiutano moltissimo, riducendo la discriminazione e le molteplici forme di *divide*. Sappiamo bene, da tante *survey* effettuate, che i clienti con maggiore *seniority* tendono a fidarsi dell'assicuratore in presa diretta, non avendo dimestichezza con gli alfabeti della tecnologia. Per questo stiamo cercando di coinvolgere meglio questo target, molto importante per noi e per il paese.

L'emersione del welfare assicurativo

Nella società tecnologica si fa strada una diversa dimensione del welfare. Le compagnie assicurative che compito avranno?

Per vocazione le assicurazioni accompagnano il cliente in tutto l'arco della vita. Con il declino del *Welfare State* tradizionale, le aziende diventano protagoniste. *Welfare* è una parola che presenta tante sfaccettature, il sostegno oggi richiesto deve riguardare il percorso esistenziale dell'individuo, in tutti i momenti cruciali di crescita e maturazione.

Dall'asilo nido, al *personal doctor*, in una società frammentata e individualista cerchiamo tutti di avere gli interlocutori affidabili che abbiamo perso. Ormai bisogna parlare di servizi alla persona, di prossimità, di presidio dei territori.

L'emergenza demografica rende ancora più cogente il suo ragionamento. A cosa stiamo andando incontro?

Gli studiosi ci hanno mostrato il divenire della composizione sociale, non solo dell'Italia ma di tutto l'Occidente. Innalzamento dell'età media, crollo delle nascite, sono fenomenologie che ci danno

l'immagine di una piramide rovesciata. Prima nelle nostre case c'era un "concerto" di bambini che dominava e "teneva banco", oggi sono i nonni che danno un apporto decisivo alla famiglia, nonni che dobbiamo assistere e seguire con competenza e senso della cura. Gli equilibri affettivi stanno mutando per effetto di questi cambiamenti demografici, il sistema delle imprese e lo stato devono allearsi per farsi carico di domande di assistenza sconosciute in passato.

Dall'analogico al digitale

Quali sono le conseguenze sul piano organizzativo e produttivo del cambio di paradigma dall'analogico al digitale?

Se guardiamo ai dati occupazionali non ci sono scossoni. Al di là dell'effetto annuncio cavalcato dai media, il nostro comparto che, ricordiamo, ha la fortuna di essere economicamente florido, non ha subito flessioni. Il futuro non possiamo prevederlo, ma sono fiduciosa. Nuove professioni emergenti si stanno imponendo molto bene, mentre crescono gli investimenti nella formazione.

Molte recenti assunzioni riguardano professionisti che hanno una preparazione scientifica, data analyst, programmatori, conoscitori dell'Intelligenza Artificiale e degli algoritmi che la alimentano. Il profilo dell'assicuratore è molto sfaccettato, credo questo sia un oggettivo vantaggio per organizzazioni, *stakeholders* e clienti.

Proviamo a passare dalla categoria della quantità a quella della qualità. Si può fare un bilancio dell'adozione dello Smart Working, in una generale ridefinizione del rapporto tra tempo di vita e tempi di lavoro?

Il dato medio sulla diffusione indica che questa metodologia è entrata nella cultura organizzativa. Il sindacato ha affrontato con maturità questa tematica, approfondendo anche gli aspetti psicologici, oltre che giuslavoristici, come un recente dibattito promosso da Enbifa ha mostrato. Le imprese stanno adottando modalità diverse di *Remote Working* e *Smart Working* cercando di valutare i contesti geografici, le distanze, le dimensioni urbane entro cui sviluppano il proprio business.

La differenza sostanziale che stiamo osservando riguarda il sistema delle regole: qualche realtà regolamenta in maniera rigida tempi, modi, attività, altre tendono a flessibilizzare maggiormente.

Esistono sacche di resistenza, ma in generale è crescente la soddisfazione di quelle organizzazioni che applicando lo *Smart Working*, evidenziano che la performance di dipendenti più autonomi e liberi migliora tutti i parametri della produttività.

Attrattività, inclusione e parità di genere

Aspetto cruciale che va affrontato: il ruolo dei corpi intermedi. Da un lato la disintermediazione è un fenomeno che sembra andare di pari passo con lo sviluppo delle tecnologie dall'altro, come mostrano le cronache di queste ultime settimane, stiamo assistendo alla riemersione delle forze sindacali nel dibattito pubblico. Le piazze, detto in sintesi, si stanno insomma riaccendendo. C'era da aspettarselo?

Non bisogna stupirsi. I diritti evolvono, come si evolve la società e il lavoro. L'assottigliamento della presenza fisica dei lavoratori negli uffici crea certo delle difficoltà per il sindacato che ha bisogno di monitorare i "fattori di clima" che caratterizzano la vita dentro le organizzazioni. In compenso nuove modalità di interlocuzione stanno emergendo. Vedo una grande maturità da parte di tutti gli attori in gioco, parti datoriali e realtà sindacali. C'è un dialogo aperto. Fattori culturali di trasformazione profonda che si stanno affrontando con equilibrio da parte di chi rappresenta legittimi interessi che, per natura, sono contrapposti. Lo stesso istituto del contratto collettivo sta mutando i suoi lineamenti, nuove dinamiche si impongono, insieme a sistemi di difesa dei lavoratori e di tutela articolati che hanno linguaggi diversi dal passato. Il conflitto, strumento essenziale se debitamente esercitato, non ha la fisionomia che aveva in passato. Non dobbiamo avere paura di tutto questo, perché nel nostro settore ci sono le competenze, la sensibilità e la visione per andare incontro al futuro. La sfida più grande proviene dai giovani che per il momento sembrano voler stare fuori da quest'arena del confronto, forse perché figli dell'individualismo dominante e del solipsismo che caratterizza la società delle reti.

Rimaniamo su questo delicato versante. Nella grande mutazione che Lei ha descritto molto bene, in che modo il settore assicurativo può risultare attrattivo per le nuove generazioni?

Si è attrattivi quando si è "moderni", valeva anche per chi,

negli anni Sessanta, subiva il fascino di questa parola ambivalente. Il settore assicurativo come dicevo all'inizio ha i requisiti per poterlo essere. Nei colloqui di assunzione viene posta attenzione non tanto e non solo all'aspetto retributivo, quanto ai livelli di adozione dello *Smart Working*, all'assistenza sanitaria, c'è una domanda esistenziale oltre che lavorativa che dobbiamo sapere accogliere se vogliamo aumentare la nostra capacità di attrazione e di polarizzazione di energie intellettuali fresche.

Inclusione e fragilità, ne abbiamo parlato prima. Questa problematica si impone in maniera prepotente quando si affronta la questione della parità di genere nel settore assicurativo. Qual è la condizione delle donne in strutture e organizzazioni che si presentano ancora troppo verticali e gerarchizzate?

Siamo la società delle fiaccolate e dei problemi irrisolti. Gli slogan consumano i significati e alla lunga non servono. La parità di genere è una questione seria e centrale nella vita prima ancora che nel lavoro. I fatti di cronaca ci raccontano il dolore e la sua strumentalizzazione. Il settore evidenzia una situazione migliore di altri comparti. Stiamo affrontando il tema della certificazione della parità in molte aziende con risultati positivi. Siamo impegnati nel tracciare un percorso, le aziende ci stanno seguendo. Abbiamo messo in campo molteplici approfondimenti che vanno dalla comunicazione esterna, ai livelli retributivi, all'offerta formativa, il tragitto è articolato e molto lungo. I dati in nostro possesso sono comunque incoraggianti, c'è ancora molto da fare, malgrado questo rimango fiduciosa.

Verso il XII Congresso SNFIA
Il Reportage
Il prossimo Congresso di Bologna e la centralità del nostro Sindacato nel dibattito sul futuro del lavoro

Nota della Redazione

Guardando al Congresso, l'ultimo CDN SNFIA di novembre 2023 ha portato a sintesi sia le attività del periodo precedente sia gli obiettivi programmatici da sottoporre al Congresso con l'obiettivo prioritario di adeguare la macchina organizzativa e delle regole allo svolgimento del tema dominante che interesserà il mondo del lavoro nei prossimi anni, cui si dovrà dedicare la futura classe dirigente che sarà eletta dai delegati e dalle delegate: Il Lavoro nell'Era Digitale con le nuove sfide, le opportunità e le tutele.
Condividere con i lettori e le lettrici, a partire dalle iscritte e dagli iscritti, passo per passo, lo svolgimento del CDN di Arona in un ampio redazionale è un atto doveroso di democrazia sindacale.

Vito Manduca
Redattore Capo

Stefano Ponzoni

Redazionale

Nei giorni 7 - 8 e 9 novembre 2023 si è svolto il Consiglio Direttivo Nazionale di SNFIA ad Arona ponendo al centro del dibattito il XII congresso che si terrà a Bologna, nel capoluogo emiliano, nelle giornate del prossimo 7 - 8 e 9 maggio 2024 e che ruoterà attorno a uno dei grandi temi della contemporaneità: "**Il Lavoro nell'Era Digitale: Nuove Sfide, Opportunità e Tutel**e". "Sarà un momento importante di democrazia e di confronto – ha detto aprendo i lavori il **Segretario Generale Stefano Ponzoni** – verso cui siamo già proiettati, porterà alla elezione del nuovo Segretario Generale e dei quadri dirigenti del nostro Sindacato, in una fase storica in cui SNFIA si continua a confermare come baluardo del settore assicurativo. Stanno mutando i paradigmi economici e produttivi, ma il Sindacato – prosegue l'analisi di Ponzoni – rimane centrale per la vita della repubblica come dimostrano gli ultimi fatti di cronaca".

Il Segretario ha offerto nel suo intervento un'analisi retrospettiva, evidenziando la profonda metamorfosi che il settore assicurativo sta sperimentando. "È cambiato il mercato, gli attori, si stanno trasformando le competenze, SNFIA in questo scenario mobile è rimasto fedele all'assunto che ci siamo dati e che ha segnato dal Congresso di Garda tutta la consiliatura che ho avuto l'onore di condurre in porto. Governare il cambiamento, passare dall'**io al noi** favorendo la collegialità degli apporti, nello spirito della svolta di Rimini del 2017, aumentare quindi la rappresentatività in un mondo segnato da crisi cicliche sono tutti aspetti che ci hanno visto impegnati in questi anni. La penetrazione della nostra sigla nelle aziende, che registriamo in crescita, è la conferma della bontà del lavoro intrapreso. Continueremo a rafforzare il proselitismo, aprendo sempre nuovi spazi di confronto nella piena convinzione che le donne e gli uomini chiamati a incarnare i valori costitutivi di SNFIA si confermeranno all'altezza del compito loro affidato".

"L'Intelligenza Artificiale è il banco di prova forse più arduo – ha concluso il Segretario Generale – la sfida più impegnativa per l'impatto che avrà sul capitale umano.

La dicotomia tra l'individuo e la macchina va superata se vogliamo sfruttare al meglio l'orizzonte mutante dell'*information society* nelle opportunità che presenta. Il mondo va avanti non si può rimanere fermi se vogliamo conquistare la fiducia delle colleghe e dei colleghi che insieme a noi operano nelle aziende".

Gli incontri con i Quadri direttivi nelle diverse regioni della penisola hanno evidenziato idee, progetti e voglia di esserci.

Gli incontri regionali che si sono svolti, nel quadro del ***progetto Demetra*** coordinato da **Pino Muriana** e **Franco Germani**, hanno rappresentato un check importante di avvicinamento tra i vertici e la base. Un momento di ascolto partecipativo, che ha permesso di raccogliere spunti preziosi, facendo emergere una voglia di impegno e di presenza da parte di tutti i nostri Quadri sindacali, senza distinzione tra Nord e Sud". "Sono finiti i tempi – ha commentato **Antonio Zampiello**, Vice Segretario Generale, nel suo intervento – in cui la tutela era garantita in maniera automatica dalla definizione del contratto. Sono entrati in campo competitor, terze parti sono in gioco e sono molto aggressive a conferma della mobilità del nostro comparto, ben sottolineata dal nostro Segretario Generale. Siamo obbligati a tenere perciò alta la guardia. Chi difenderà l'identità contrattuale e le professionalità se non il Sindacato nella pienezza delle sue capacità professionali e della sua libertà di azione?".

Sul valore dell'impegno, scevro da ideologie, ha anche insistito **Marco Bianchini** coordinatore Gruppo Unipol: "Il Sindacato ha tenuto coerenza sui principi: merito, professionalità, sensibilità, anche e soprattutto in ragione di questo dobbiamo trovare delle modalità nuove per comunicare e affermare il dialogo inter generazionale, componente essenziale se vogliamo avere un futuro".

La prospettiva di una Formazione su scala continentale è un altro tassello – chiave per leggere la tendenza fondamentale del tempo che viviamo. "La presenza della nostra sigla al Senato, in occasione della Giornata Nazionale della Formazione – ha sottolineato **Francesco Rotiroti** Segretario nazionale con delega nel delicato ambito della Formazione – è una prova che il lavoro che stiamo mettendo in campo, anche sui tavoli europei, ha un bollino di qualità che ci viene riconosciuta dai massimi livelli dello

Stato. Il fronte della Formazione finanziata apre, peraltro, un terreno di interventi strategici, rispetto a cui SNFIA, ed è questa una novità di portata storica, potrà dire la sua".

Tradizione e innovazione, senso della storia e visione del futuro.

Visione ma anche continuità, innovazione e attenzione della tradizione, la prossima elezione del Segretario Generale sarà intessuta di questi principi, su cui il Consiglio Direttivo ha trovato una convergenza piena, formulata nella varietà di posizioni dialettiche e di contenuti, che hanno reso il dibattito di Arona particolarmente vivace e stimolante. "Userei un'immagine a proposito della necessità di individuare una *governance* del cambiamento – il commento del Segretario Regionale della Sicilia **Pietro Di Girolamo** – quella del capitano che conduce non da solo perché deve ascoltare l'equipaggio, e nel contempo osservare le condizioni del mare. Il principio vale anche per gli artisti che trasformano la realtà, ma sempre nel rispetto della libertà di espressione".

Spirito di servizio e identità, l'identikit della leadership è emerso in maniera netta nella tre giorni di dibattito. L'incrocio di intelligenza generativa e professionalità in divenire sono stati al centro degli interventi di **Concetta Saggio** (Segretaria Regionale del Lazio) e **Angela Pellegrino** (Consigliere Nazionale), che hanno evidenziato la grande fascinazione che emana dallo sviluppo della tecno-scienza a patto che si mettano al centro i valori antropologici. "Valorizzare le persone e la comune umanità il terreno su cui dobbiamo batterci – ha detto la Segretaria Regionale del Lazio – perché sono le persone che nella quotidianità danno un senso ai processi di trasformazione".

Sulla stessa lunghezza d'onda la **Pellegrino**: "Il dialogo intergenerazionale, la parità di genere, la responsabilità sociale sono i punti di riferimento della nostra strategia sindacale. In quest'ottica, vanno colte tutte le chances che l'innovazione ci offre, con intelligenza e spirito critico. La stessa dinamica che mette in contrasto giovani e vecchi appare fuori dal tempo, così come le artificiose contrapposizioni che hanno alimentato il dibattito ideologico del Novecento. Siamo chiamati a difendere la frontiera dei diritti con una strumentazione nuova, che dobbiamo saper padroneggiare".

Lo spirito della legge e il "libero gioco" della partecipazione democratica.

"Provare a esprimerci con parole autentiche – per **Andrea Bevilacqua** responsabile dell'area comunicazione – la ricetta è molto chiara. Lo spirito di servizio e la disponibilità all'ascolto, noi intendiamo praticarli per ottenere una partecipazione attiva". "La meta deve essere chiara, ma anche la nettezza del percorso verso il prossimo Congresso per come è stato per la prima volta ben esplicitato in tutte le sue articolazioni da Stefano Ponzoni", ci ha tenuto a precisare il Vice Segretario Generale **Saverio Murro**. "Il fattore distintivo dell'autorevolezza del gruppo dirigente è la nostra forza, una forza che si mette a disposizione del corpus degli iscritti nel rispetto dei principi democratici, al fine di far crescere sempre di più il prestigio e la presenza della nostra sigla nelle molteplici agorà in cui si dibatte del futuro del lavoro".

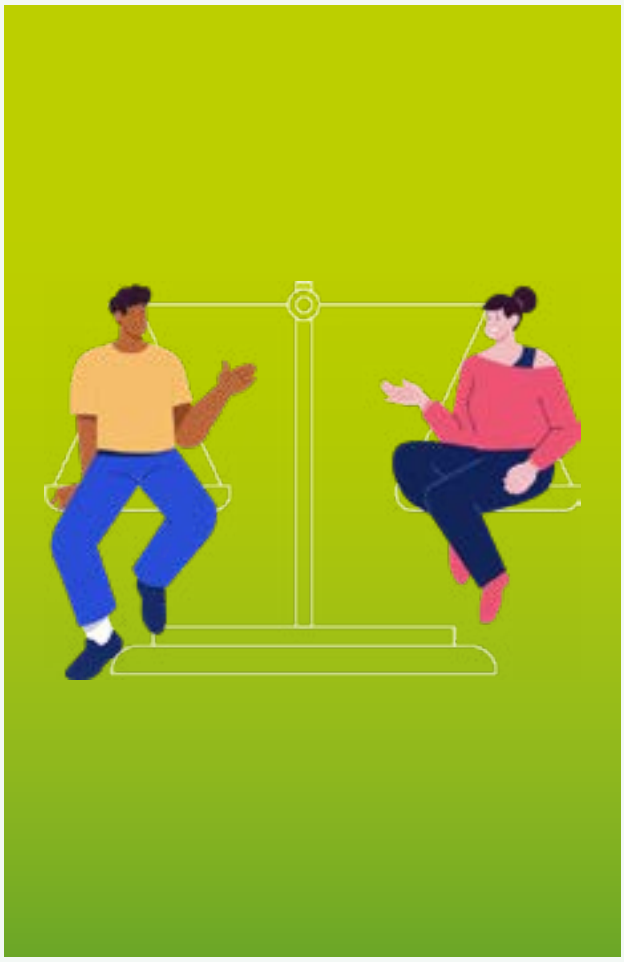
Proposta di adeguamento delle norme statutarie e dei regolamenti.

La filosofia complessiva degli interventi normativi è stata riassunta da **Arnaldo De Marco**, Segretario Nazionale e responsabile organizzativo della complessa macchina che porterà al Congresso: "Tre sono i pilastri che hanno guidato i nostri interventi di modifica del regolamento elettorale. **Il primo** criterio riguarda la parità di genere, tassello essenziale che ha portato a una revisione del linguaggio di tutti i documenti ufficiali, delle norme che regolano il Congresso, dello Statuto in tutte le sue articolazioni. **Secondo** aspetto cruciale: "il voto per delega. Per la prima volta gli iscritti potranno, tramite le proprie RSA, designare i futuri delegati per il Congresso. Ciò non toglie che gli iscritti stessi avranno facoltà di

Arnaldo De Marco

candidarsi per la partecipazione al Congresso nel corso delle assemblee che si terranno nei territori e nelle aziende.

Si tratta di una misura che modifica moltissimo le dinamiche tradizionali, che porterà a un voto più consapevole. **Terzo aspetto** essenziale, la votazione on line, che va specificato con attenzione, verrà effettuata tramite una piattaforma dedicata, esterna LEGALMENTE RICONOSCIUTA E CERTIFICATA, che rispetta tutti i criteri più avanzati di trasparenza, sicurezza, privacy".



Due i gruppi di lavoro che hanno preparato e presentato al Direttivo le proposte di modifica.

Le proposte di adeguamento delle norme statutarie e dei regolamenti sono state il focus del confronto. Attuare la democrazia vuol dire definire con spirito unitario norme condivise che regolano il libero "gioco" delle proposte e delle idee. "Mi pare doveroso sottolineare – ha detto **Mirta Marchesini** – come il percorso di adeguamento normativo che abbiamo intrapreso si sia rivelato un'occasione importante per dare pieno riconoscimento alla Sezione PARI & IMPARI che ha l'obiettivo di promuovere all'interno e all'esterno del nostro Sindacato i valori delle pari opportunità e di solidarietà tra generi, generazioni e persone con diverse abilità". Sulla stessa lunghezza d'onda **Carmine D'Antonio**: "Parlare di questo tema nel quotidiano – ha precisato – vuol dire riconoscere che l'attuale composizione dell'occupazione nel settore assicurativo e in tanti altri ambiti oggi è in prevalenza costituito da donne. Il mondo del lavoro in Italia ha bisogno dell'apporto della parte femminile per affrontare e vincere, con piena consapevolezza, le sfide che il delicato momento storico che stiamo vivendo ci pone dinanzi".

Roberto Casalino

Ruolo centrale per la vita democratica e partecipativa: lo Statuto.

Mirta Marchesini, Marco Pedrali e Fabio Vecchioni hanno costituito il gruppo di lavoro che si è occupato, su delega della Segreteria Nazionale, di redigere le proposte di modifica e aggiornamento, che saranno sottoposte al voto del prossimo Congresso bolognese. "Oltre ad aggiornare il linguaggio con la finalità di rendere maggiormente fruibili i contenuti – precisa Fabio Vecchioni – è stato reso più snello il procedimento per le sanzioni disciplinari, ed è stato chiarito meglio lo status di RSA che hanno aderito a un fondo di prepensionamento. Per i "fondisti" è stato previsto un limite massimo di 18 mesi in cui possono rimanere in carica, con la finalità di far crescere in questo lasso di tempo un successore. La norma sarà applicabile anche alla carica di Segretario Generale, con le stesse finalità sopra richiamate, nel rispetto dei valori di trasparenza, indipendenza e rappresentatività che da sempre sono il punto di forza di SNFIA".

"Abbiamo ascoltato interventi qualificati, che hanno aperto un confronto dialettico e di analisi molto importante in vista della prossima assise congressuale", ha osservato **Roberto Casalino**, Presidente del CDN. "Stiamo andando verso una opportuna semplificazione dei nostri meccanismi partecipativi, con l'obiettivo di governare ancora una volta le trasformazioni del mondo del lavoro con un maggiore rispetto generale dell'ecosistema. Innovazione, senso della tradizione democratica e sostenibilità credo che abbiano trovato una sintesi alta nei lavori di un Consiglio straordinariamente aperto al futuro, in tutte le sue componenti rappresentative".

Foto gallery
svolgimento dei lavori

Il nuovo capitalismo dovrà fondarsi sui valori altrimenti sarà la fine per il Pianeta e per la nostra specie

di Mauro Ceruti

Nota della Redazione

Mauro Ceruti, filosofo e pensatore tra i più influenti del secolo, premio Nonino 2022 in qualità di "maestro del nostro tempo" ha da poco mandato alle stampe per Raffaello Cortina *Umanizzare la modernità: un modo nuovo di pensare il futuro.*

Il saggio pubblicato con Francesco Bellusci si inserisce in un'ampia riflessione che prende le mosse da *Il tempo della complessità*, attraversa titoli più recenti, quali: *Sulla stessa barca, Abitare la complessità*, opere di fortissimo impatto sull'attualità in cui viene tematizzata la crisi del "paradigma tecnocratico". La civiltà umana deve ricucire il suo rapporto con la natura e con gli altri esseri viventi, per recuperare un equilibrio sostenibile e alimentare una positiva sete di futuro. "Più nessuno è incolpevole" si potrebbero utilizzare i celebri versi di Montale, per sintetizzare la tesi di fondo di una ricerca che mette l'uomo al centro in una dimensione di corresponsabilità, che coinvolge tutti, classi dirigenti, istituzioni, imprese, sistemi della rappresentanza, cittadini.

Mauro Ceruti ha scritto per NotizieSNFIA questo commento. Ne siamo onorati, ringraziamo e pubblichiamo il suo importante contributo.

In questo XXI secolo l'imperativo non sarà "modernizzare", ma "umanizzare la modernità". È stata la modernità che ha inventato i valori della libertà e dell'uguaglianza, ma ha anche preteso di creare corpi sociali e culturali omogenei, sacralizzare i confini. Spesso entrando in contraddizione con la proclamata universalità dei suoi valori. Oggi quel paradigma è obsoleto e tragicamente inadeguato rispetto all'orizzonte planetario in cui già viviamo. Anche se progresso è un termine ambivalente, avere un rapporto con il futuro è necessario, sia per gli individui sia per le società, per sviluppare speranze, aspettative, desideri.

Va, però, detto che da qualche decennio questo rapporto è entrato in crisi. L'angoscia che pervade le nostre vite è legata a questa perdita di futuro. Fino agli anni '70 il progresso era sentito, prima ancora che pensato, come certo. Ma le crisi globali degli ultimi anni mettono in discussione il futuro dell'umanità: pandemie, catastrofi climatiche, guerra, crisi energetica ci rivelano che ci vuole un radicale cambiamento di paradigma. La fiducia nel futuro vacilla, perché c'è poca fiducia. La crisi della modernità ha, infatti, prodotto due tipi di risposte: da un lato il postmodernismo, cioè la convinzione che non ci sia più storia o

La globalizzazione di questi ultimi decenni non ha messo in moto una solidarietà planetaria, ma una "ribellione alla complessità", un rifiuto dell'eterogeneo e della pluralità, che hanno preso varie forme [...].

divenire, solo un "eterno ritorno" del già detto, del già pensato; dall'altro lato risposte regressive come i fondamentalismi religiosi, i nazionalpopulismi, i neoimperialismi. Il futuro è avvolto dalla nebbia. Viviamo in una tirannia del presente, che fa prevalere il pensiero e l'azione a breve termine, la sensazione sulla memoria, l'impulso sulla visione. Il progresso si è rovesciato in un regresso.

Quello scientifico e tecnico non si è tradotto automaticamente in progresso umanitario, come pensava l'Illuminismo.

L'economia di Francesco: un'idea rivoluzionaria dello sviluppo

La pandemia ha lasciato intravedere barlumi della necessità di unire la ricerca scientifica, di unire i popoli nella cura della salute. Essendo tutto connesso, "nessuno si salva da solo". Finita l'emergenza però, chi governa i processi si è rivelato incapace di visione e senza la cultura necessaria per affrontare i problemi nella loro radicalità e complessità. Il problema non è frenare, ma cambiare la nostra idea di sviluppo.

L'economia di Francesco non è questione da anime belle, è l'unica strada realistica per garantire un nuovo progresso umano. L'introduzione di una visione ecologica non è semplicemente un protezionismo dell'ambiente. Papa Francesco dice una cosa culturalmente e scientificamente inoppugnabile: l'uomo deve capire di non essere più, come sosteneva la cultura moderna con Cartesio, "padrone e possessore della natura", deve adottare dei comportamenti più rispettosi delle altre forme di vita e comprendere che non può dare senso alla propria se non in relazione a tutte quelle che abitano la Terra. Il Sommo Pontefice ha fatto propria la cultura della complessità, la cultura dell'ecologia in una maniera molto più avanzata che i dirigenti della politica, dell'economia, della scienza, della scuola.

La globalizzazione di questi ultimi decenni non ha messo in moto una solidarietà planetaria, ma una "ribellione alla complessità", un rifiuto dell'eterogeneo e della pluralità, che hanno preso varie forme: dal fondamentalismo islamico ai sovranismi e nazionalpopulismi anche nei paesi democratici, ai razzismi e all'intolleranza. E queste tendenze disgregatrici possono covare, ma anche improvvisamente e drammaticamente scatenarsi, in una spirale difficile da interrompere, come sta accadendo ora in Medio Oriente.

L'uomo del futuro o sarà uomo di pace o non sarà

È evidente che il futuro è consegnato nelle mani di una nuova e rinnovata responsabilità, di una nuova visione umanistica. La prossima guerra condotta fino alle estreme conseguenze – ci stiamo purtroppo avvicinando – non avrà più vinti da una parte e vincitori dall'altra, grandi distruzioni per alcuni e grandi opportunità per altri: lascerà sul campo solo dei vinti, non soltanto per le conseguenze dirette, distruzioni e morti, ma perché le nuove tecnologie introducono mutamenti nella biosfera che renderanno non sostenibile, o comunque ridotta ai minimi termini la sopravvivenza della specie umana, e anche di moltissime altre specie viventi.

Si parla ormai, tra scienziati, di una possibile sesta estinzione di massa: la pellicola di vita che circonda la Terra è fragile. La quinta estinzione di massa, 65 milioni di anni fa circa, è stata causata dalla caduta di alcuni meteoriti che hanno posto fine al predominio dei grandi rettili, e alla vita del 70/80% delle specie. Questa volta il rischio è endogeno, si sviluppa all'interno della specie umana, a causa del progresso della sua potenza, e può diventare motivo della nostra estinzione. L'uomo del futuro – come diceva già padre Balducci – "sarà uomo di pace o non sarà". L'uomo di guerra si estinguerà. Abbiamo pochissimo tempo a disposizione. Il futuro dell'umanità è legato alla costruzione di una comunità di destino tenuta insieme dagli stessi pericoli. Questa fragilità può far emergere un pensiero nuovo. È un'opportunità che ci è data per costruire una cultura della relazione e non del dominio. Bisogna andare avanti, non si può entrare nel nuovo millennio indietreggiando».

Scommettere sull'improbabile, un compito arduo, ma necessario, l'unico realistico.

Mauro Ceruti

Filosofo, teorico del pensiero complesso

Professore ordinario di Logica e filosofia della scienza

Direttore della PHD School for Communication Studies

Università IULM di Milano

- Professore Ordinario presso l'Università IULM di Milano.
- Direttore del Centro di Ricerca sui Sistemi Complessi (CriSiCO).
- Membro della Giuria del Premio Nonino Quarantaseiesimo Anno.
- Membro del Comitato scientifico del Gruppo di Riflessione sulle Industrie Creative Franco-Italiane dell'Osservatorio Francia-Italia Università IULM di Milano – Université Sorbonne Nouvelle.
- Membro del Comitato Scientifico del Centro per lo Studio della Democrazia Liberale presso l'Università IULM di Milano.
- Membro del Comitato Scientifico della Association Européenne Modélisation de la Complexité (MCX).
- Membro della Comunità Scientifica di WWF Itay.
- Membro del Consiglio Direttivo della Associazione Italiana di Medicina e Sanità Sistemica (ASSIMSS), Roma.
- Membro del Consiglio Scientifico Internazionale della Cattedra Itinerante UNESCO "Edgar Morin".
- Socio Onorario della SGAI – Società Gruppo Analitica Italiana.
- Membro del Comitato Scientifico della Scuola di Alta Formazione Ambientale – SAFA di ARPA (Agenzia Regionale per la Protezione Ambientale) Umbria.
- Laureato in Filosofia all'Università di Milano, Relatore Ludovico Geymonat e Correlatore Giulio Giorello, con una tesi sull'epistemologia genetica di Jean Piaget.
- Vincitore del Premio Nonino a un Maestro del nostro tempo 2022 (7 maggio 2022).
- Vincitore del Premio Internazionale Franco Cuomo per la Saggistica, patrocinato da Senato della Repubblica – Ministro dei Beni e delle Attività Culturali e Turismo, European Center for Peace & Development (ECPD) University for Peace established by the University of United Nations (2 dicembre 2015).

Giurisprudenza... d'attacco

Una riflessione sulle pronunce Cass. Civ. 20284/2023[1] Tribunale di Cremona (sezione lavoro, ordinanza 3 ottobre 2023)[2]

di Paolo Perino
RSA Allianz-Segretario provinciale Torino-Team tutela

Meritano un particolare occhio di riguardo le due recentissime pronunce giurisprudenziali, su evidenziate, di interessante lettura e analisi, a motivazione di due distinti casi di licenziamento individuale.

Nel dettaglio, nel primo caso, la Suprema Corte ha ritenuto legittimo il licenziamento di un lavoratore, assunto con contratto di vendita, cui erano stati richiesti programmi lavorativi subordinati al conseguimento di risultati: secondo i giudici di merito, il lavoratore è da considerarsi inadempiente per scarsa produttività a seguito del solo mancato raggiungimento degli

[1] Corte di Cassazione Sezione Lavoro
Sentenza 14 luglio 2023 n. 20284

[2] Specifico commento su questo articolo di Domenico Tambasco su Il Fatto Quotidiano

obiettivi indicati in contratto, con la conseguenza che tale inadempimento deve ritenersi, esso solo, elemento sufficiente e rilevante per giustificare la legittimità del provvedimento di licenziamento.

È ben comprensibile come tale decisione apra un pericoloso precedente in tutti quei settori lavorativi, oggi sempre più frequenti, peraltro, anche nel pubblico impiego, nei quali, seppur secondo differenti modalità e con connotazioni oggettive diverse, il lavoratore sia chiamato contrattualmente a rispondere al proprio datore di lavoro riguardo il raggiungimento di risultati effettivamente e obiettivamente misurabili.

La contrattualizzazione del rendimento atteso dal lavoratore, così come la introduzione di schemi valutativi e di confronto, diventano quindi vere e proprie "spade di Damocle" e pericolosi strumenti nelle mani datoriali, per ottenere oltretutto obiettivi di sfoltimento, a vario titolo, del personale.

Si registrano già molti casi – sulla scia di questo orientamento – in cui personale "scomodo" (per età, carichi di famiglia e connesse esigenze di conciliazione, caregiver o altro ancora) divenga surrettiziamente

destinatario di obiettivi "impossibili" sul piano personale e/o organizzativo e poi subisca contestazioni finalizzate all'estromissione.

Occorre per il sindacato vigilare attentamente su questa casistica, per evitare condotte illegittime se non proprio ritorsive o discriminatorie.

L'ordinanza dei giudici lombardi, viceversa, si inquadra nello scenario, già noto, del danno da demansionamento e delle sue ripercussioni psicofisiche a carico del lavoratore. Nel caso di specie, però, l'accento è stato posto sul negligente comportamento del datore di lavoro (nella fattispecie un noto istituto di credito italiano), a conoscenza del profondo stato di malessere e di stress manifestato dal dipendente, e denunciato negli anni nelle schede di valutazione individuali, da cui sono derivate difficoltà di relazione con la clientela poi sfociate in episodi di marcata intolleranza: comportamenti, però, non adeguatamente contrastati da precedenti provvedimenti disciplinari erogati al lavoratore stesso.

Non soltanto, quindi, il datore di lavoro non ha operato adeguatamente per migliorare le condizioni lavorative del dipendente, contravvenendo in ciò a specifici obblighi di legge a suo carico, ma ha erogato un provvedimento (il licenziamento appunto), ritenuto assolutamente sproporzionato rispetto alla situazione venutasi a determinare.

In altre parole, secondo i giudici lombardi, la mancata erogazione di precedenti procedimenti disciplinari conservativi (sospensione in primis) associata alla mancata adozione di misure adeguate di contrasto allo stress, rende il provvedimento espulsivo del licenziamento sproporzionato, e quindi illegittimo, con conseguente tutela risarcitoria (non reintegratoria).

> **Non soltanto, quindi, il datore di lavoro non ha operato adeguatamente per migliorare le condizioni lavorative del dipendente, [...] ma ha erogato un provvedimento (il licenziamento appunto), ritenuto assolutamente sproporzionato rispetto alla situazione venutasi a determinare.**

Stress lavoro-correlato: conciliazione delle esigenze personali, familiari e sociali con quelle organizzative

di Annalisa Rosiello
Avvocata giuslavorista in Milano, legale di riferimento SNFIA

È possibile affermare che l'organizzazione del lavoro debba, a condizioni di ragionevolezza, armonizzarsi con primarie esigenze personali, familiari e sociali dei lavoratori e delle lavoratrici?

In particolare, quando ricorrono condizioni di svantaggio personale, familiare e/o sociale (disabilità, problemi di salute, carichi familiari e altro ancora) l'azienda è tenuta, e sulla base di quali norme, ad adattare l'organizzazione del lavoro alle esigenze della persona ed entro quali limiti?

Sappiamo che per le persone con disabilità esiste una normativa cogente, inserita nel contesto del diritto anti-discriminatorio, che obbliga l'azienda – a condizioni di ragionevolezza – ad adottare soluzioni logistiche, organizzative, ergonomiche a scopo inclusivo, di tutela della salute e, contemporaneamente, della dignità della persona (v. d.lgs. 216/2003 e successive modifiche e integrazioni). Si tratta dei c.d. ragionevoli accomodamenti ovvero quelle *modifiche e adattamenti necessari e*

appropriati, che non impongano un carico sproporzionato o eccessivo, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per assicurare alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di eguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e libertà fondamentali (Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità del dicembre 2006). Se l'azienda non mette in campo queste soluzioni commette discriminazione con tutte le conseguenze previste dalla legge (nullità, risarcimento del danno non patrimoniale, ...).

Ma anche in presenza di condizioni differenti dalla disabilità e pur tuttavia meritevoli di tutela è possibile affermare che l'azienda debba armonizzare la propria organizzazione con esigenze di lavoratori e lavoratrici in condizioni di svantaggio. Ovviamente non si parla in questo caso di ragionevoli accomodamenti ma di azioni, misure, pratiche, prassi inclusive e tutelanti la dignità, la salute e il posto di lavoro.

Questi obiettivi sono più alla portata quando in azienda sono presenti figure sindacali [...] e RLS particolarmente sensibili e preparati sulle tematiche del disagio e sulle varie normative e "leve" utilizzabili.

Nei luoghi del lavoro troviamo in particolare categorie di lavoratori esposti a rischi particolari sia a livello di salute (v. art. 28 TU 81/2008; norme UNI-ES-ISO sullo stress e lo strain mentale) sia di discriminazioni: si tratta principalmente delle persone in età avanzata, delle donne e delle persone che hanno difficoltà a conciliare le esigenze di vita con quelle di cura di figli piccoli (o, come per i caregiver, di familiari non autosufficienti).

Troviamo anche persone che attraversano momenti di particolare difficoltà legate a patologie, o dipendenze (da alcol, droga, gioco...) proprie o di congiunti, oppure a separazioni particolarmente dolorose.

Imprese "socialmente responsabili" devono impegnarsi a ricercare soluzioni condivise e ragionevoli (ovvero che non sacrifichino eccessivamente l'interesse proprio) per il bene del soggetto, **considerato nella sua integralità**, dell'impresa stessa e della collettività (artt. 2 e 4 Cost.).

Questi obiettivi sono più alla portata quando in azienda sono presenti figure sindacali (quali ad esempio il delegato sindacale "sociale") e RLS particolarmente

sensibili e preparati sulle tematiche del disagio e sulle varie normative e "leve" utilizzabili; quindi in grado di avere un'interlocuzione qualificata con la direzione; a propria volta l'azienda – anche per la rilevanza del tema – dovrebbe investire in professionalità quali il *diversity manager, il disability manager*, la consigliera di fiducia, e similari.

Sempre il sindacato potrebbe proporre, all'interno del CCNL o dei CIA, una norma che potrebbe enunciare: *al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone per età, genere e delle persone che si dedicano alla cura di familiari con disabilità e più in generale alle persone in condizioni di svantaggio personale, familiare e sociale, il datore di lavoro è tenuto ad adottare soluzioni ragionevoli e sostenibili dal punto di vista economico, tecnico, organizzativo, logistico e della formazione per garantire la piena eguaglianza con gli altri lavoratori.*

Una disposizione di questo tipo contribuirebbe anche all'attuazione, tra gli altri, dell'art. 3, secondo comma della Costituzione, rimuovendo gli ostacoli che impediscono alla persona di realizzarsi nel lavoro e nella società.

Scatti per il futuro
Porte aperte della sede di Roma

a cura della Segreteria Regionale Lazio SNFIA

"**Scatti per il futuro**" nasce per coinvolgere le persone, per aprire la nostra casa anche fuori da schemi istituzionali, per stare insieme semplicemente. Uno scatto è sul telefono di tutti, ormai: cogliamo momenti di vita continuamente. Perché non condividerne qualcuno!?

Il tema del futuro, e in particolare di quello del lavoro, in un mondo in continuo cambiamento, tocca davvero tutte le persone, generando timori ma, fortunatamente, anche speranze.

Timore per i cambiamenti repentini cui assistiamo, con un progresso velocissimo che a volte mina le nostre sicurezze come un'insidia costante.

Speranza, vero cuore pulsante e motore dell'umanità, per un avvenire migliore, pensando alle nuove generazioni.

Ma c'è anche altro: **solidarietà**, **Work Life Balance**, **Smart Working**, antiche professioni; alcune immagini tentano di esplorare anche nuove prospettive, come l'Intelligenza Artificiale, supportate da nessi legati a studio, ricerca e formazione. E ancora, scatti che privilegiano lo svago, il gioco, la leggerezza e l'ironia, come delle piccole fughe del corpo e del pensiero, come la ricerca di momenti che ricarichino la speranza affinché prevalga sul timore.

Un cenno sul lavoro del gruppo che si è dedicato alla realizzazione, in un mese scarso, di questo evento: la conferma che se si lavora veramente **insieme e col cuore** si può fare qualcosa di bello, sempre!!!
Le cose semplici sono le più straordinarie... (P. Coelho).

La Segreteria Territoriale del Lazio

Le tre opere vincitrici del concorso fotografico

al primo posto:
"Pausa Caffè"
Andrea De Berardinis (2023)

al secondo posto:
"Smart Cooking"
Pierluigi Rossi (2023)

al terzo posto:
"Fai quello che ami e non lavorerai un giorno della tua vita"
Manolo Creati (2023)

Profilo di Bruno Cardani

di Paolo Sluga

Per descrivere Bruno basterebbero poche parole: colto, collega e amico, ma approfondisco questi meriti.

Non ricordo quando lo incontrai agli albori del mio ingresso nello SNFIA, allora in corso di attivo rilancio da modesta entità a protagonista del movimento nelle Assicurazioni. Lo SNFIA allora fece un congresso ad Abano e in quella sede questo promettente avvocato illustrò come operare per avere finalmente una veste significativa e attiva a fronte delle Società assicurative e un contratto per i funzionari.

La chiarezza dei concetti esposti convinse anche i funzionari più scettici e l'adesione iniziò a crescere. Ricordo, in occasione di incontri, il rispetto con il quale veniva ascoltato dai dirigenti di vertice dello SNFIA, senza nulla togliere a questi ultimi che, anzi, gradivano e si avvalevano del suo prezioso e documentato supporto.

Anche con i colleghi fu incisivo, ho un ricordo vivissimo durante un Consiglio Direttivo a Trieste, in fase di approvazione di un contratto discusso in merito alla creazione di un nuovo grado per i funzionari non ben accolto: di fronte alle educate ma vivaci contestazioni, Bruno intervenne con chiarezza di spiegazioni anche sulle difficoltà del momento e concluse dicendo che si era fatto il meglio e che ove fosse apparso che si poteva fare meglio ancora si sarebbe autodenunciato ai Proboviri per essere radiato.

Dopo un attimo di stupore, un applauso si levò unanime e sereno.

L'eco arrivò fino ai vertici assicurativi che presero atto del nuovo vigore e presenza di SNFIA.

Grazie Bruno per i tuoi insegnamenti e per il tuo pronto apporto culturale allo SNFIA.

Dopo un attimo di stupore, un applauso si levò unanime e sereno.

Bruno Cardani

Classe 1939 – funzionario delle Assicurazioni Generali di Milano – iscritto a SNFIA dal maggio 1978. Eletto RSA ad aprile 1981.

A gennaio 1984 viene nominato Segretario Provinciale di Milano e Presidente Regionale della Lombardia, cariche che lascia dopo la sua nomina a Segretario Generale nel giugno dell'anno successivo.

Infatti, in occasione del 3° Congresso Nazionale, celebrato nel giugno del 1985, viene nominato Consigliere Nazionale e Segretario Generale. Cariche che vengono rinnovate fino al suo pensionamento nell'aprile 1995.

Nata per te
di Fabio Mollo, 2023

Recensione di
Maria Letizia Panerai
Iscritta SNFIA

Sembrerebbe una favola con tanto di lieto fine e invece **Nata per te**, *film diretto da Fabio Mollo già autore de* **Il padre d'Italia** *che raccontava una particolare storia di paternità, narra di una incredibile vicenda realmente accaduta a Napoli nel 2017, una sorta di incontro fatale tra due esseri soli che ci fa continuare a credere nella lotta per il rispetto dei diritti delle persone, senza distinzione alcuna.*

Una bambina, affetta da sindrome di Down, una volta partorita in ospedale viene lasciata dalla madre naturale perché sia data in adozione. È l'alba di una calda giornata estiva e Nunzia (Antonia Truppo), l'infermiera che dal primo momento si prende amorevolmente cura della piccola, decide di chiamarla Alba, e con l'amore incondizionato di una madre le dà come cognome Stellamia.

L'adozione di Alba Stellamia passa immediatamente nelle mani della giudice minorile Livia Gianfelici (una convincente Barbora Bobulova) che si vede costretta ogni giorno ad applicare una legge del 1983 che impedisce a un *single* o a coppie omosessuali di adottare; eppure, quella stessa legge di quarant'anni fa prevede, all'articolo 44, che in presenza di un bambino disabile anche un *single* può ottenerne l'affido. E così Luca (un bravissimo Pierluigi Gigante al suo primo ruolo da protagonista), fondatore di un centro di accoglienza per disabili, cattolico, non sposato e *gay*, avendo già presentato da tempo richiesta d'affido senza porre alcuna condizione sullo stato del minore ma solo spinto da un forte desiderio di paternità, diventa l'unica persona favorita dal momento che nessuna coppia si palesa nel voler adottare Alba.

Verrà aiutato nel perorare la proposta di affido da Teresa Ranieri (una sorprendente Teresa Saponangelo), avvocata determinata,

senza troppi peli sulla lingua, genitore *single* di una coppia di gemelli da poco ritornata a seguire qualche caso in tribunale dopo la maternità. La giudice Gianfelici, rigida nell'applicare la legge all'unico scopo di proteggere il minore, decide per un affido temporaneo di un mese in favore dell'uomo. Sarà il primo piccolo passo verso qualcosa che sembra irraggiungibile: l'adozione!

Il film, che racconta l'unico caso di adozione in Italia da parte di un genitore *single*, è basato sulla storia vera di Luca Trapanese, fondatore di una Onlus che da anni svolge attività di volontariato, attualmente assessore al *welfare* del Comune di Napoli, e di sua figlia Alba. Dallo stile asciutto, convenzionale ma coinvolgente e di pacata ma decisa denuncia, ***Nata per te*** affronta temi di ogni genere: dalla discriminazione tra bambini sani e disabili, alla normativa sulle adozioni che a sua volta "discrimina" le persone non sposate che vorrebbero adottare, sino all'annoso problema se il genitore che vuole farlo è anche omosessuale. Nel *plot* sono molto importanti e centrate le figure femminili: a iniziare dalla giudice, che nel suo essere intransigente farà poi la differenza nel creare un precedente (perché solo un giudice può farlo) concedendo l'adozione a un genitore *single*, mettendo così realmente al centro il diritto del minore e non il concetto di famiglia tradizionale; altra figura fondamentale è l'avvocata che non si arrende mai di fronte a nulla così come l'infermiera che si prende cura di Alba come fosse sua figlia, sino ad Antonia, la madre di Luca, interpretata da una brava e affascinante Iaia Forte che riesce a tratteggiare con il suo comportamento un ambiente familiare scevro da ogni genere di pregiudizio.

Nata per te racconta una storia di coraggio, che ci fa comprendere il concetto di genitorialità e di quanto sia determinante l'amore incondizionato rivolto verso chi non può difendersi, e anche di quanto sia importante che i genitori siano "giusti" come ha dichiarato lo stesso Trapanese, *non importa che i genitori siano due, cinque o uno. Se sono giusti, possono crescere figli sereni*. Alba Trapanese oggi ha sette anni, ha un padre e una intera famiglia paterna che la ama grazie alla lungimiranza e alla tenacia di alcune persone che hanno creduto in un suo futuro sereno.

1952
2022

SNFIA da 70 anni
al servizio delle Professionalità Assicurative

XI Congresso Nazionale SNFIA
Garda, 2, 3 e 4 aprile 2019

Seguici su

www.snfia.it

snfia
Competenza, fiducia, professionalità.