



N. 109



EDITORIALE

Congresso: condividere i valori di SNFIA

di Saverio Murro

PRIMO PIANO

Flex4Future: la "rivoluzione dolce" di SACE

A colloquio con Gianfranco Chimirri

Capo delle risorse umane di SACE

L'intervista di Massimiliano Cannata

N. 109 - 1° trimestre 2024

Periodico del **Sindacato Nazionale delle Professionalità Assicuratrici**

Attualità
e
iniziative

Anno XXIX – N. 109
Primo trimestre 2024

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:

Massimiliano Cannata, Gianfranco Chimirri,
Tito Gallo, Vito Manduca, Saverio Murro,
Maria Antonietta Paganelli, Maria Letizia Panerai,
Paolo Perino, Giovanni Zanetti, 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

4 **Le copertine dei nostri ultimi numeri**

6 **Editoriale**

di Saverio Murro

10 **Primo Piano**

Flex4Future: la “rivoluzione dolce” di SACE

A colloquio con Gianfranco Chimirri

L'intervista • di Massimiliano Cannata

20 **Mondo SNFIA**

Spazio Tutela Legale

Non ci potete geolocalizzare

di Paolo Perino

22 **Pari & Impari**

Intelligenza artificiale e rappresentazione del divario di genere

di Maria Antonietta Paganelli

26 **Dall'interno**

di Tito Gallo e Clelia Verde

36 **Cinema**

36 Cento domeniche

di Antonio Albanese, 2023

Recensione di Maria Letizia Panerai

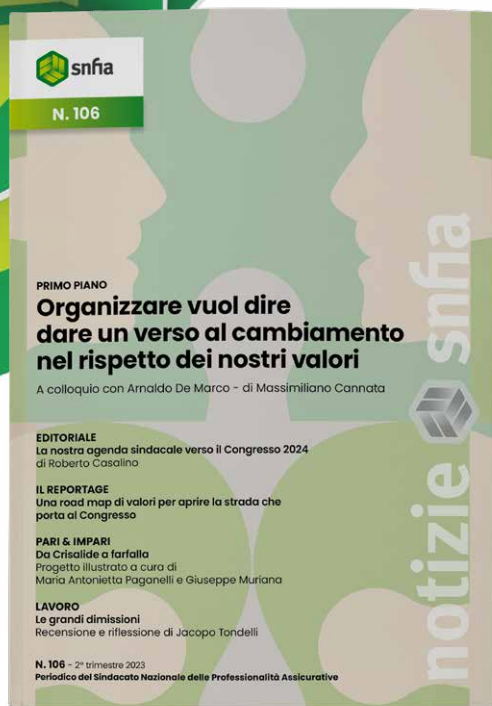
38 Palazzina LAF

di Michele Riondino, 2023

Recensione di Maria Letizia Panerai

sommario

Le copertine dei nostri ultimi numeri





Congresso: condividere i valori di SNFIA



di Saverio Murro
Vice Segretario Generale SNFIA



Da molti mesi, ormai più di un anno, siamo tutti impegnati nel lavoro di preparazione del nostro prossimo Congresso. Un momento di confronto democratico importante per un'organizzazione come la nostra.

Una scelta di fondo è sottesa: i tempi sono maturi, abbiamo molto lavorato per renderli tali, per rendere possibile un giusto quanto necessario ricambio generazionale.

In SNFIA, è dal 2017 che siamo alla continua ricerca di Colleghe e Colleghi che, all'impegno e alla preparazione, associno valori morali solidi, che abbiano la capacità di parlare nuovi linguaggi e soddisfare nuovi bisogni della nostra società e del mondo del lavoro che vogliamo rappresentare.

È del tutto evidente: per parlare nuovi linguaggi, per soddisfare nuovi bisogni, c'è bisogno anche di un ricambio generazionale del gruppo dirigente.

La grande attenzione da noi posta su questo obiettivo ha portato nel corso degli ultimi anni a un abbassamento dell'età media dei nostri quadri e finalmente a una

partecipazione sempre più attiva e numerosa delle Colleghe che oggi ricoprono ruoli apicali importanti nel Sindacato.

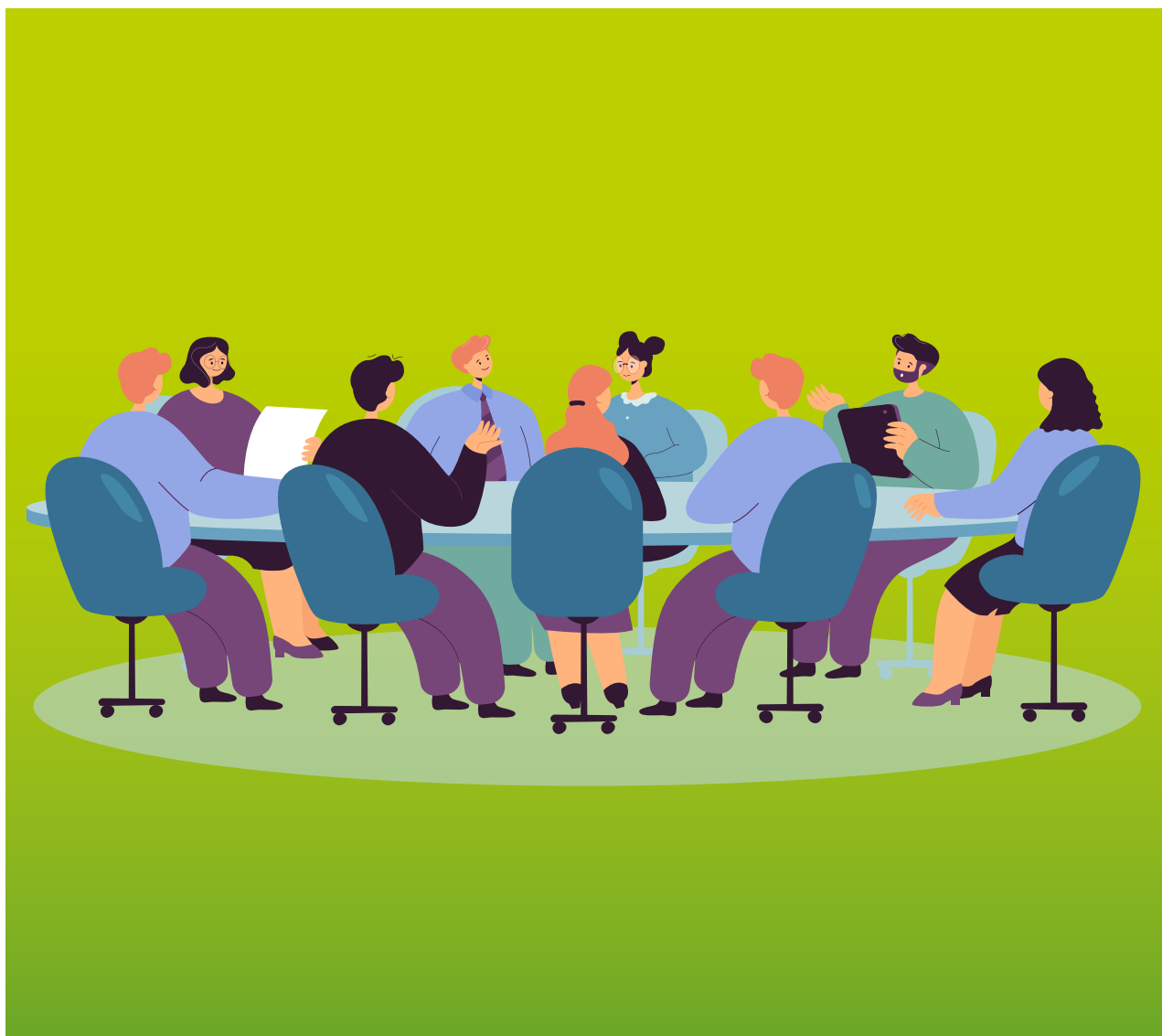
Tutta la nostra organizzazione è impegnata nella promozione e nella valorizzazione di questi nuovi e diversi contributi, una ricchezza per la nostra sigla. Bisogna continuare su questa strada!



editoriale

Ed è in continuità con questa linea, quella scelta con coraggio e determinazione nel Direttivo di Rimini del giugno 2017 e confermata nel Congresso del 2019, che per la prima volta da quando sono nel Sindacato e ben prima di un Congresso, è stato presentato dalla Segreteria Nazionale un progetto che prevede un radicale rinnovamento della classe dirigente, a partire proprio dalla Segreteria Nazionale.

Un rinnovamento che, l'ho detto altre volte, parte da un passo indietro di chi ha condotto il Sindacato in tutti questi anni per dare spazio a nuove idee e a un nuovo impulso. Ovviamente questo non significa fare un salto nel buio; chi ha autorevolezza sarà sempre a disposizione del Sindacato e metterà a disposizione la propria esperienza senza bisogno di ricoprire ruoli di vertice, senza pretendere poltrone.



Il progetto è stato reso noto a settembre 2023, per poi essere dibattuto al Consiglio Direttivo di Arona che si è tenuto a novembre.

Mi pare un approccio serio e trasparente **che ha consentito un confronto democratico negli ambiti previsti dallo Statuto, in primis, appunto, il Consiglio Direttivo Nazionale. I lavori del Consiglio hanno dato la possibilità a tutte le Consigliere e i Consiglieri di conoscere, approfondire, sciogliere dubbi, intervenire e modificare anche radicalmente quanto proposto, in maniera costruttiva come noi sappiamo fare.**

I temi trattati (Statuto, Regolamento di attuazione, Norme elettorali) erano di portata tale che ogni componente il Consiglio Direttivo ha avuto modo di prepararsi per tempo e, infatti, il dibattito è stato articolato.

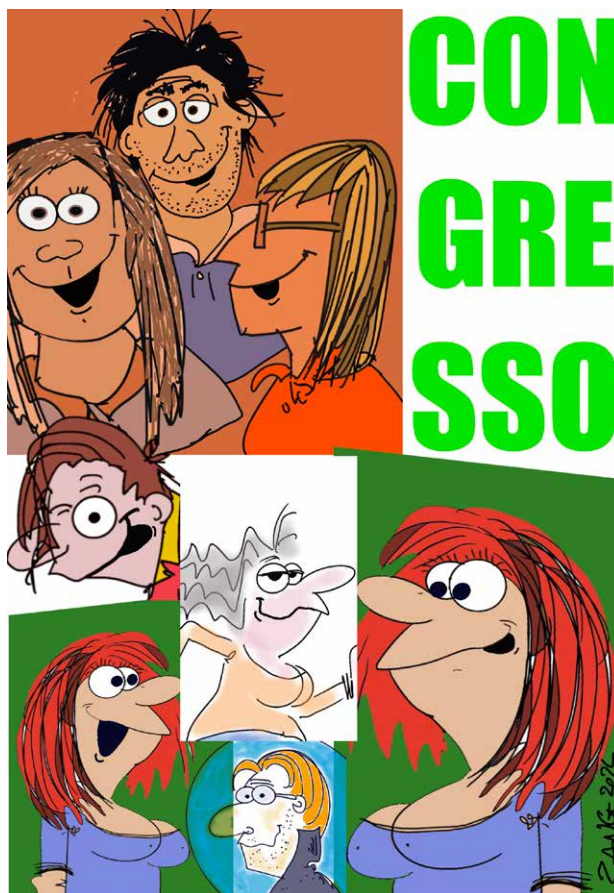
Lo sosteniamo da anni: questa è l'unica sede per dibattere, questo è il nostro parlamento, questo è il luogo dove vengono presentati progetti seri e, perché no, anche alternativi.

Alla fine dei lavori, il progetto della Segreteria Nazionale, articolato su nuove norme elettorali e modifiche statutarie, è stato approvato dalla quasi unanimità del Consiglio Direttivo.

Non dimentichiamolo mai: **questo è un ulteriore passo sulla strada tracciata** nel 2017 quando decidemmo di passare dalla figura mitologica del Leader Maximo, a un'organizzazione partecipata e allargata, **certamente non perfetta ma democratica.**

Quei valori sono ormai radicati, i protagonisti di quel passaggio sono pronti e al loro fianco ci sono nuove generazioni che avanzano, insomma ci sono tutti gli ingredienti per un buon congresso.

Ci vediamo a maggio!



Primo Piano

A colloquio con Gianfranco Chimirri *
Capo delle risorse umane di SACE

Flex4Future: la “rivoluzione dolce” di SACE

L'intervista



di Massimiliano Cannata
Redazione

* Laureato in Giurisprudenza presso l'Università di Perugia, Gianfranco Chimirri ha conseguito un master alla Gema Business School di Roma in Human Resources, settore in cui lavora da circa venti anni.

Il suo percorso come HR Manager è cominciato nell'industria alimentare: si è occupato di relazioni industriali e risorse umane prima in Maiorana Group e poi in Cesare Fiorucci. Dal 2009 al 2014 ha consolidato le sue competenze in società del gruppo Finmeccanica, fino all'arrivo in Unilever nel 2015 come HR Business Partner nello stabilimento di Algida di Caivano (Napoli), per poi diventare nel 2017 HR Director Italia (Roma) e nel 2020 Global HR Director Unilever Food Solutions (Rotterdam).



Gianfranco Chimirri



I valori al centro dell'organizzazione, un rapporto più equilibrato tra uomo e tecnologia, la maturazione di una consapevolezza nuova capace di mettere al centro la libertà senza trascurare la responsabilità nell'orizzonte di una leadership diffusa.

Sono molteplici i fattori che hanno permesso a SACE (*il gruppo assicurativo-finanziario italiano, controllato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, che sostiene lo sviluppo e l'innovazione supportando oltre 40mila imprese, in 200 Paesi nel mondo a reggere i ritmi della competitività globale*) di avviare la sperimentazione sul terreno della flessibilità organizzativa,

dello *Smart working* e della digitalizzazione. Materia delicata che richiede – a nostro avviso – un monitoraggio attento e costante del Sindacato, al fine di garantire un equilibrato rapporto tra tempi di vita e tempi di lavoro e, ancor di più, un percorso di sperimentazione congiunto e condiviso, con la giusta attenzione all'orizzonte delle nuove tutele, che il progresso tecnologico impone.

Abbiamo chiesto a Gianfranco Chimirri, capo delle risorse umane, di raccontare a NotizieSNFIA le strategie di *innovation* che il Gruppo sta mettendo in atto.

L'intervista

Direttore, partirei dall'adozione della settimana lavorativa di 4 giorni, che di fatto ha aperto un nuovo orizzonte organizzativo e produttivo. Altri paesi europei hanno mosso più di un passo, in Italia, come è noto, tante sono state le resistenze al cambiamento.

L'esperienza di Sace può fare da best practice, stimolando altre imprese a seguire l'esempio?

Nulla può nascere improvvisamente. L'adozione della settimana corta, che ha fatto recentemente notizia, arriva a valle di un processo

di trasformazione culturale profondo che Sace ha avviato decidendo di applicare un modello organizzativo fondato sulla fiducia, sulla trasparenza, sulla collaborazione, sulla leadership diffusa, un modello che incoraggia le persone a prendere decisioni, a muoversi in maniera autonoma in un *framework* non più schiacciato da policy, procedure, prescrizioni, verticalità gerarchica. Abbiamo cercato di definire, con i dipendenti di Sace i valori dell'azienda, e all'interno di questi abbiamo deciso di puntare su due concetti molto forti e chiari: libertà e responsabilità.





Un “salto” in avanti coraggioso, controcorrente. Quali leve avete utilizzato per concretizzare il progetto?

Il processo prende le mosse da un deciso mutamento di mentalità: abbiamo sollecitato dipendenti e collaboratori a non sentirsi limitati nelle azioni e nella capacità di proposta. Siamo persone adulte, ci siamo detti, e dobbiamo comportarci di conseguenza nella vita e nel lavoro. Le organizzazioni sindacali insistono da sempre su questo aspetto molto delicato: la maturazione del lavoratore e del corpo

collettivo. Credo che abbiamo tutti una leadership da esprimere, a prescindere dal genere, dall'età, dal posizionamento. Questo comporta un *ownership* degli obiettivi, che dobbiamo sentire e fare nostri. In un contesto organizzativo, imperniato sui valori, ciascuno può svolgere l'attività come meglio crede, perché tutti hanno un piano di sviluppo che consente di realizzare il massimo del potenziale, di indirizzare le carriere in funzione degli interessi, soprattutto di decidere: quanto, come, dove, con che intensità lavorare.

I “tre pilastri”

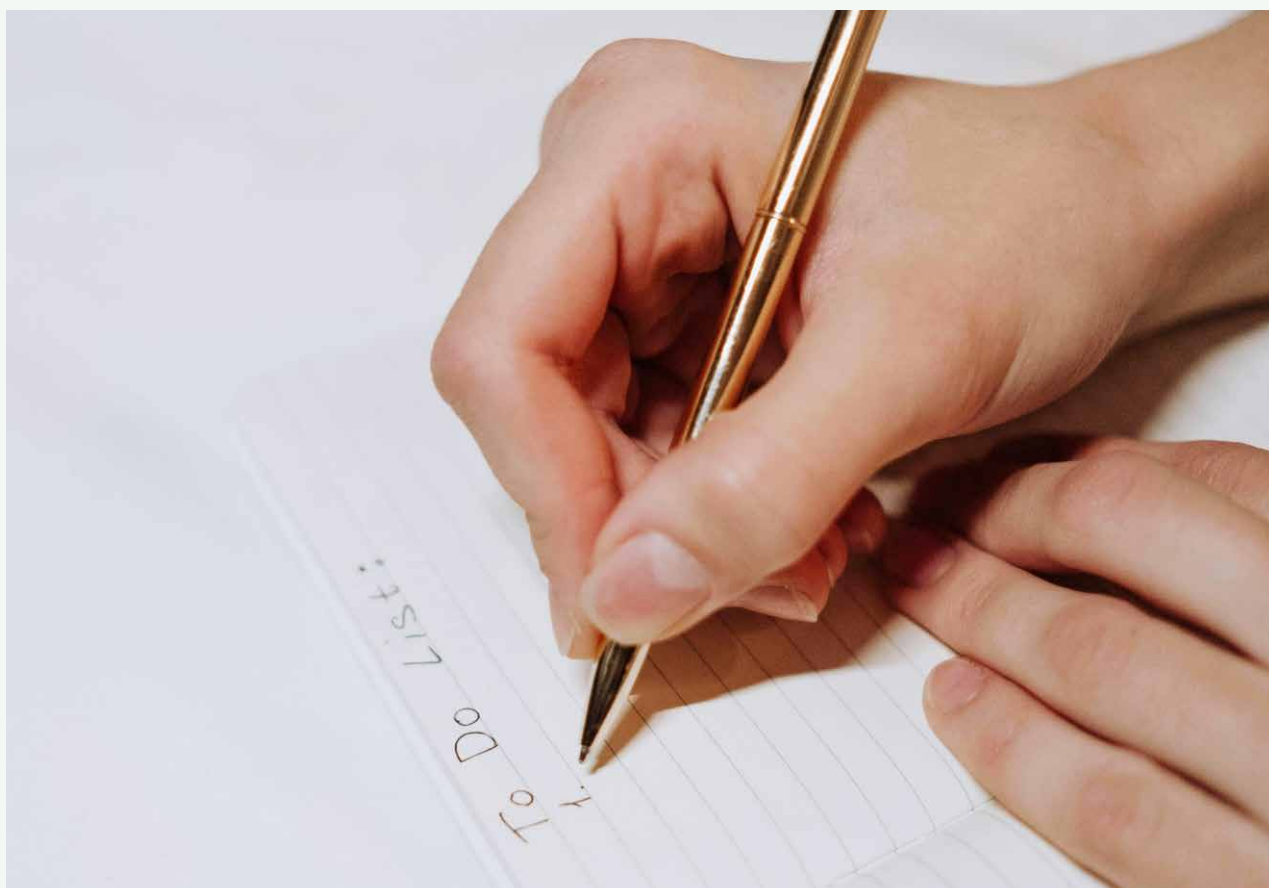
Quello che dice avrebbe fatto felice un grande sociologo del lavoro come De Masi che (come si evince anche in un intervento pubblicato dal nostro notiziario) si è battuto perché mutasse il modo di concepire, organizzare l'azienda, di esercitare leadership e responsabilità. Si stenta a credere che sia possibile, eppure Sace c'è riuscita. Come?

Nessuno ha la bacchetta magica. Il processo di cui parliamo è iniziato quindici mesi fa, ma ha dei prodromi che vanno cercati più indietro nel tempo. Giova ribadire adesso che il cammino da com-

piere non è certo finito. Abbiamo dato un nome, al modello che ho tratteggiato all'inizio, **Flex4Future**.

Possiamo spiegare di che si tratta?

Comincio dai tre “pilastri” che lo sostengono. Il primo, che inutile nascondere è stato fortemente avversato dalle organizzazioni sindacali, riguarda l'eliminazione della timbratura. La misura del valore creato dalla produttività secondo noi deve essere sganciata dalle ore lavorate. È la qualità che apporti, che si riflette come vantaggio per l'impresa e per gli *stakeholder*, che ci interessa “pesare”.





Così nel rispetto dei colleghi e delle persone, su base giornaliera settimanale e mensile, ciascun attore dell'organizzazione può decidere quanto e dove lavorare, in funzione degli obiettivi e degli interessi.

Produttività e benessere si possono dunque conciliare?

Non si possono, si devono conciliare. Vengo al secondo pilastro lo Smart working. Dobbiamo uscire anche qui dalla logica mercantile che determina il calcolo del giorno in più o in meno, una logica basata sulla diffidenza e il sospetto, secondo cui il capo è "buono" se mi concede un giorno di

Smart working in più, cattivo se fa il contrario. Abbiamo tolto il limite per dare forza a quel connubio, libertà/responsabilità, cui facevo riferimento all'inizio della conversazione. Anche in questo caso, bisogna autonomamente comprendere quali attività vanno fatte insieme, penso al lavoro in team, al confronto che genera innovazione e creatività, migliorando i fattori di clima e il capitale sociale. Non si tratta di controllare e sanzionare, né di autorizzare permessi di ingresso e uscita dall'ufficio, piuttosto di cominciare a comprendere realmente la specificità di ogni apporto, valorizzando le competenze e le migliori qualità di cui donne e uomini sono portatori.



Il terzo pilastro?

La settimana corta. Passare da cinque a quattro giorni non è un “cambio di marcia” di poco conto. Su base mensile i nostri dipendenti possono pianificare e decidere la “lunghezza” della settimana, allo scopo di bilanciare tempo di vita e di lavoro. Teniamo presente che il benessere crea sempre valore, se abbiamo le batterie cariche faremo tutti meglio, ne guadagna il business oltre all’umore.

Ma c’è un altro aspetto cruciale, da tenere ben presente. Abbiamo individuato un partner scientifico, il Politecnico di Milano, incaricato di misurare, con rigore di metodo, l’incremento e il vantaggio di produttività che il modello ***Flex4Future*** è in grado concretamente di generare. Serve, infatti, una componente esterna, un organo terzo per verificare intuizioni e soluzioni organizzative. Ma non ci siamo fermati a questo *step*.

Abbiamo individuato anche un partner tecnologico: Microsoft. Adottare una settimana di 4 giorni richiede una diversa modalità di lavoro, che implica una semplificazione delle attività, una riduzione di quelle cosiddette a “basso valore aggiunto”. È evidente che l'IA generativa e gli applicativi digitali più avanzati possono aiutare, perché liberano molto tempo.



Liberare il tempo, per fare che cosa?

Per investire sulle competenze, l'aggiornamento delle skills, il benessere personale e familiare. La tecnologia consente di scattare una fotografia sul proprio modo di concepire e praticare il lavoro, la consapevolezza di questo sguardo allo specchio può far comprendere quanta entropia viene generata dalle troppe riunioni, dalla scarsa programmazione, dall'incapacità di fissare le priorità. Gli strumenti digitali, così utilizzati, vengono in soccorso delle persone, ne stimolano la crescita, amplificando lo spazio per il dialogo, conferendo un ritmo intelligente anche alle pause, che servono per ricaricarsi.

La “fine del Taylorismo”

A prenderla in parola, possiamo considerare finita l'era del taylorismo con tutta la “costellazione” di concetti che ha segnato la “modernità”. Pura utopia?

Al di là delle definizioni altisonanti, stiamo registrando con soddisfazione il mutato atteggiamento. Dobbiamo comprendere che la tecnologia, se usata con giudizio, permetterà di godere di modelli sempre più avanzati di flessibilità. Alt dunque agli apocalittici, apriamoci al nuovo, con giudizio.

Sono tante le aziende che osservano con entusiasmo quanto stiamo sperimentando, che vogliono crescere e capire se possono applicare il paradigma su cui si fonda **Flex4Future**. Delle oltre 40mila PMI che ruotano nell'orbita di Sace, più del 50% si è messo alla prova, con esiti giudicabili fin d'ora promettenti.

Sono numeri importanti. Quali sono gli obiettivi?

Migliorare la produttività e il valore creato per l'azienda e il benessere delle persone. Nel breve termine la flessibilità intelligente è dimostrato

che genera un aumento della capacità attrattiva dei talenti, più engagement, più spinta innovativa. Se si guarda più avanti, va detto che un paradigma valoriale così strutturato è destinato a generare un sensibile impatto sulla sostenibilità del sistema, sul bilanciamento di genere. Liberarsi dalla schiavitù dell'orologio e del calcolo quantitativo rappresenta un grande vantaggio prima di tutto per le donne, da sempre penalizzate dalla miopia organizzativa. Non essere costretti a scegliere tra vita e lavoro, è una svolta epocale.



Il ventaglio delle misure che avete messo in campo ha già dato effetti concreti?

Tutti importanti ed evidenti. Oltre agli aspetti di cui ho già parlato, penso al deserto demografico. Se la flessibilità non penalizzante sul piano della carriera darà maggiori spazi, si modificherà anche l'equilibrio familiare, con una resa positiva nella società e nel lavoro. In quest'ottica stiamo spingendo per raddoppiare i giorni di congedo di paternità, gli uomini non devono certo vergognarsi di stare accanto alle compagne, in periodi della vita decisivi per l'educazione e la crescita dei figli. Bisogna capovolgere il paradigma, praticando un nuovo welfare, inclusivo, partecipativo, aperto alle esigenze della società complessa in cui viviamo. La sua domanda insisteva sugli effetti concreti: i figli per donna in Sace superano la media nazionale. Credo che il dato non abbia bisogno di altri commenti, solo una precisazione: bisogna continuare, facendo di più su questa strada.

Quali sfide intravede all'orizzonte?

Ho lavorato in fabbrica e nel variegato comparto del commercio e del retail. La ricerca sulla flessibilità deve andare avanti, evitando che questi modelli creino una spaccatura tra lavoratori di serie a e di serie b.

Non possiamo permetterci di lasciare indietro nessuno, libertà ed eguaglianza, torno al tema dei valori da cui sono partito, devono conciliarsi, per far crescere la civiltà e far maturare nuovi diritti e nuove tutele, nel tempo della complessità mutante.

Non ci potete geolocalizzare



di Paolo Perino

*RSA Allianz - Segretario Interprovinciale Torino e Alessandria -
Team tutela SNFIA*

Il Garante della Privacy ha recentemente sanzionato, con specifico provvedimento del 10 ottobre 2023 n. 403, un'azienda operante nel settore del controllo utenze, per aver abusato degli strumenti tecnologici a propria disposizione (nella fattispecie un'"app", creata al fine di individuare le utenze domestiche oggetto di intervento).

In concreto, l'azienda, acquisendo in tempo reale la posizione del contatore su cui il dipendente stava operando, indirettamente acquisiva la posizione stessa del lavoratore, seppur limitatamente al momento della lettura o dell'inter-

vento di riparazione. In tal modo, si poneva in essere una vera e propria attività di geolocalizzazione sui propri dipendenti.

Il Garante specifica infatti cosa si debba intendere per geolocalizzazione: è sufficiente, cioè, la sola acquisizione, anche indiretta, della posizione del dipendente, a prescindere dalle finalità e dalla durata.

Il caso in esame si è quindi concretizzato in una aperta violazione della normativa sul diritto di accesso ai dati personali, materia come noto che riveste oggi un'importanza fondamentale, soprattutto in ambiente di lavoro.

Diventa utile ricordare come tutte le attrezzature tecnologiche aziendali assegnate ai lavoratori possano trasformarsi facilmente in strumenti di controllo e non solo della posizione.

È quindi di tutta evidenza come anche nel nostro settore occorra vigilare con impegno e attenzione, affinché non si abbiano a riscontra-

re possibili indebite ingerenze nella sfera di controllo personale del dipendente, in qualsiasi forma e modalità questa si estrinsechi.

Ruolo che ci vede coinvolti direttamente e concretamente, come Organizzazione Sindacale, da sempre attenta alla tutela dei diritti dei nostri iscritti.



Intelligenza artificiale e rappresentazione del divario di genere



di Maria Antonietta Paganelli
Coordinatrice Gruppo Reale Mutua



Il mondo della rete e dell'Intelligenza Artificiale è specchio della realtà e dunque è evidente il rischio di perpetuare, anche involontariamente, gli stereotipi e le discriminazioni che la attraversano, compresi quelli di genere.

Se i set di dati con cui l'Intelligenza Artificiale (IA) viene allenata contengono rappresentazioni sbilanciate o stereotipate delle diverse identità di genere ciò che verrà generato dagli **algoritmi di machine learning e deep learning** rifletterà l'effetto discriminante.

Tale fenomeno può avere impatti significativi su diversi aspetti della società, inclusi l'occupazione, l'istruzione e l'assistenza sanitaria.



Si possono fare diversi esempi concreti ma è noto il caso di Amazon: nel 2018, il gigante dell'e-commerce si accorse di come un sistema di machine learning per la selezione di personale preferisse **candidati uomini** alle donne per posizioni tecniche e ingegneristiche, perché questo era lo status quo rappresentato dalle moli di dati su cui si era formato l'algoritmo.

Se si prova a chiedere a un **sistema di IA generativa** di produrre un'immagine che rappresenti "**Ritratto dell'ingegnere da giovane**", ci mostrerà un uomo bianco, elegante, magro, giovane e bello. Sullo sfondo un ufficio o uno studio, e poi un'illustrazione futuristica in sovrapposizione.

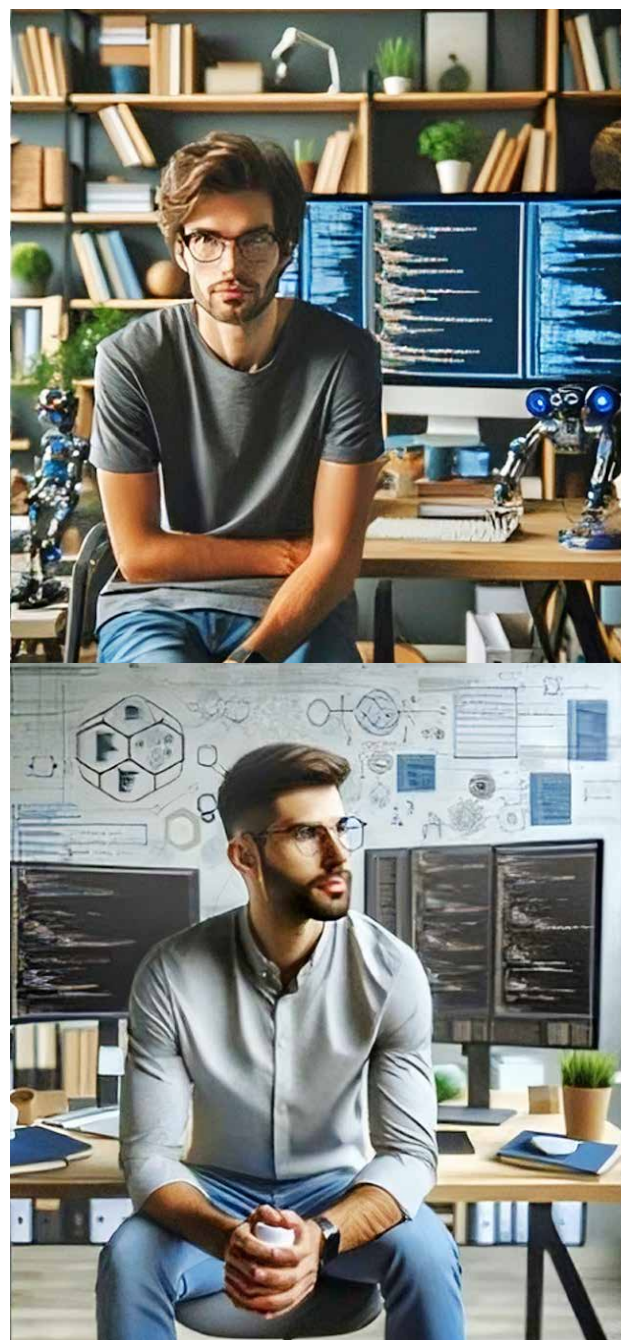


Anche ponendo domande alternative e utilizzando l'inglese che ha termini senza genere, tipo "Give us the portrait of an AI engineer"; "Show me the portrait of an AI Engineer"; "What does an AI Engineer portrait look like?"; "Show me the portrait of an AI Engineer, with a typical AI background.", i risultati saranno simili:



In nessun caso l'IA ha considerato la possibilità che l'ingegnere in questione fosse una donna, una persona disabile o un uomo non caucasico.

Se gli si prova a specificare che si desidera che l'ingegnere sia una donna, l'IA produrrà un ritratto di un ingegnere donna, raffigurata in un



ambiente d'ufficio tipico, comunque conforme ai canoni estetici dominanti.

Sembra difficile, per gli utenti finali, modificare il bias insito nei sistemi di "allenamento" dell'IA.



Si potrebbe dunque affermare che l'Intelligenza Artificiale non è affatto neutrale come ci si può aspettare ma anzi che predilige una rappresentazione più maschile che femminile della realtà per due principali motivi: perché gli informatici e i programmatori che le danno vita sono – in qualunque posto del

pianeta – in grande maggioranza maschi; perché rappresenta la realtà a partire dal modello economico, sociale, simbolico dominante che vede avvantaggiati gli uomini.

Il fenomeno è noto e va affrontato preventivamente con sistemi di revisione dei dati e di correzione dei bias. Viste le incredibili opportunità offerte dall'IA, occorre agire concretamente perché non contribuiscano anche a riproporre quei pregiudizi di genere, di etnia, di abilità fisiche, di età che non devono essere perpetuati. Serve quindi uno sforzo volontario ma anche un chiaro sistema di regole e obblighi.

In Europa, l'AI Act approvato a fine 2023 va proprio in questa direzione, stabilendo che le Intelligenze Artificiali ad alto rischio e generaliste devono obbligatoriamente adottare sistemi di allenamento e riduzione delle discriminazioni.

D'altro canto, gli utenti devono essere consapevoli del rischio che l'IA possa rappresentare una realtà distorta e forzata e devono essere messi nella condizione di poter riconoscere, evidenziare e correggere gli stereotipi che si annidano nell'Intelligenza Artificiale.

pari & impari

Dall'interno



di Tito Gallo e Clelia Verde

Nota della Redazione

Nell'intervallo tra questo numero e il prossimo di giugno si celebrerà il XII Congresso di SNFIA. Nei settantuno anni di vita, le donne e gli uomini di SNFIA sono stati sempre convinti sostenitori che le sfide del futuro si possano affrontare meglio, e con maggiore probabilità di successo, unendosi ad altre donne e ad altri uomini impegnati in organizzazioni portatrici degli stessi interessi per lavoratori e lavoratrici. Tra le tante voci che saranno ascoltate da qui al Congresso di primavera, non potevamo non partire che dai principali "compagni di viaggio", rappresentati dalle donne e dagli uomini delle altre quattro organizzazioni sindacali del settore: **UILCA, FISAC-CGIL, FNA, FIRST-CISL**.

Abbiamo trovato nei rispettivi leader attuali puntualità e concretezza nelle risposte alle

domande sui temi dominanti il presente e il futuro del nostro mondo del lavoro: **l'Intelligenza Artificiale** e il ruolo dei **corpi intermedi**. Riportiamo in questa nuova rubrica i punti di vista di **Emanuele Bartolucci**, Segretario Nazionale UILCA con delega al settore assicurativo, **Francisco Genre**, Segretario Nazionale FISAC-CGIL con delega al settore assicurativo, **Viviana Oggioni**, Segretario Generale FNA e **Claudio Pellegriti**, Segretario Nazionale FIRST-CISL con delega al settore assicurativo, ringraziandoli tutti per gli autorevoli contributi.

Vito Manduca,
Redattore capo



Dall'interno: tre domande a Emanuele Bartolucci, Segretario Nazionale UILCA con delega al settore assicurativo

Qual è lo scenario attuale?

Nel 2023 il ramo delle polizze catastrofali ha pesato per 4 miliardi di euro: questo è un ambito in cui andrà posta molta attenzione poiché il governo sta andando nella direzione di investire le compagnie di assicurazione del compito di coprire questi eventi, che sono nuovi e decisamente rischiosi. Per il resto lo scenario è caratterizzato da una criticità già

nota: le compagnie non assicurative che vendono prodotti assicurativi, il famoso dumping contrattuale che penalizza fortemente chi applica il nostro contratto e vende quel prodotto rispetto a chi vende lo stesso prodotto ma con un contratto che riconosce al lavoratore redditi inferiori anche del 30%. Il problema è già grande ma si amplierà man mano che i prodotti assicurativi saranno standardizzati e che le procedure verranno semplificate. A quel punto "compagnie" come per esempio Google, avranno la possibilità di entrare nel nostro settore con tutti i rischi che ne conseguono.



Emanuele Bartolucci

dall'interno

Il ruolo dell'Intelligenza Artificiale nella nuova organizzazione del lavoro?

L'Intelligenza Artificiale, a differenza della meccanizzazione del lavoro, è un ambito ancora inesplorato ma che lascia intravedere rischi non solo per il lavoro a basso contenuto di professionalità, come i lavori più ripetitivi, ma potrebbe coinvolgere anche i poteri decisionali e cioè fare scelte in sostituzione dell'uomo. Non credo che il nostro settore abbia un'esposizione nell'impatto dell'Intelligenza Artificiale più alto della media, anzi, a mio avviso, lo avrà anche più basso, perché le polizze possono sì essere standardizzate ma in alcuni rami ci sarà sempre la necessità del contatto e dei rapporti umani. Si tratta in ogni caso di un rischio del quale ancora non abbiamo ben chiaro quali saranno gli sviluppi; se lo stesso Elon Musk chiede una pausa di sei mesi nello sviluppo dei sistemi di Intelligenza Artificiale (*ndr* per dare agli sviluppatori il tempo necessario a elaborare regole per il suo controllo) qualche dubbio viene. Credo che a livello di settore si possa fare poco se la normativa (nazionale, europea, mondiale) non metterà dei paletti chiari, ma è comunque un tema che va ben oltre il nostro settore e quindi è inevitabile una normativa generale.

Si tratta, infatti, di un argomento che impatterà in maniera devastante su tutto il mondo del lavoro. La trasformazione dell'attuale modello in un modello estremamente standardizzato con l'Intelligenza Artificiale, che fa le scelte al posto dell'uomo, lascia poco spazio al lavoratore, all'operatore umano se non a quello al servizio dell'Intelligenza Artificiale stessa e della sua manutenzione. Proprio per questi motivi serve una normativa chiara, perché rischiamo di ritrovarci in una terra di nessuno che è difficile anche normare coi singoli contratti di settore.



Il ruolo dei corpi intermedi nella gestione di questa transizione?

Il ruolo del Sindacato, dei corpi intermedi, è proprio quello di trovare soluzioni tra le necessità di un certo tipo di evoluzione e le necessità sociali dei lavoratori e del Paese. Uno dei rischi che dobbiamo affrontare è quello del tentativo di superare i corpi intermedi; abbiamo diverse situazioni in cui il datore di lavoro si pone come elargitore di prebende a favore dei lavoratori, tentando anche il superamento del Sindacato e della contrattazione collettiva.



Questo è un rischio perché mettere il lavoratore di fronte a un *one-to-one* con l'azienda non sempre è favorevole, anzi al contrario è quasi sempre una scelta perdente per il lavoratore. Il nostro scopo è allora in primo luogo quello di rivendicare il nostro stesso ruolo. Abbiamo poi il dovere di fare una politica di lavoro, cosa che in Italia non vedo da parte di nessun governo degli ultimi vent'anni. Il Sindacato deve allora lanciare questi appelli e questi allarmi, spesso inascoltati, e fare quanto più possibile per riportare la politica a occuparsi del lavoro e non solo a precarizzarlo. L'ultimo compito del Sindacato è quello della continua preparazione del sindacalista, affinché questi svolga efficacemente il proprio ruolo: non c'è più spazio per l'improvvisazione, ci vuole una forte base tecnica di preparazione senza la quale diventa difficile confrontarsi con i cambiamenti che avvengono sempre più velocemente. Lo abbiamo vissuto per esempio con la pandemia: in meno di un anno siamo passati da un lavoro che si svolgeva sempre e solo in ufficio a un lavoro che può svolgersi anche sempre solo a casa.

Se non siamo pronti, se non siamo preparati, se non allarghiamo i nostri orizzonti e guardiamo i problemi da tutti punti di vista, restiamo indie-

dall'interno

tro e rischiamo di subire in maniera sistemica quelle che sono le scelte del mondo del lavoro. Noi, invece, dobbiamo avere la pretesa non di interrompere queste scelte ma quantomeno di indirizzarle.

Dall'interno: tre domande a Francisco Genre, Segretario Nazionale FISAC-CGIL con delega al settore assicurativo

Qual è lo scenario attuale?

Il settore assicurativo è un **settore apparentemente piccolo**, almeno dall'osservatorio della Fisac che si colloca all'interno di una Confederazione come la CGIL.

Seppur esiguo in termini di numero di addetti, è al tempo stesso un settore protagonista di tutte le sfide che già caratterizzano questi anni e caratterizzeranno il prossimo futuro; penso a tematiche come l'innovazione tecnologica, il welfare, i cambiamenti climatici e non ultimo il problema del debito pubblico in Italia. Il settore assicurativo, come emerge anche dai lavori del nostro Ufficio Studi, è un settore che si è dimostrato **resiliente** in una fase meno favorevole rispetto al contiguo settore del credito: ha infatti macinato utili, anche se con qualche difficoltà soprattutto nel Vita, dovuta al rialzo del tasso di interesse,

oltre che nel ramo Danni a causa dei noti eventi catastrofici; i bilanci delle compagnie rimangono quindi sicuramente positivi e in ordine, sia a livello italiano, sia a livello globale. Si può ragionevolmente guardare al futuro con fiducia anche considerando la capacità di risoluzione di problemi che potevano essere molto impattanti, penso in Italia al caso di Eurovita, dove sono state trovate delle soluzioni di sistema che hanno saputo dare risposta sia ai consumatori sia ai lavoratori coinvolti.



Francisco Genre

Il ruolo dell'Intelligenza Artificiale nella nuova organizzazione del lavoro?

L'IA sta diventando sempre di più il tema con la T maiuscola, e sicuramente noi delle organizzazioni sindacali lo guardiamo dal punto di vista degli effetti sul mondo del lavoro, potenzialmente molto dirompenti. Al tempo stesso, però, il tema dell'Intelligenza Artificiale riguarderà tutta la sfera umana a 360° con **diversi dilemmi etici e allo stesso tempo opportunità** e rischi. Il cinema se n'è già occupato, pensiamo per esempio a un film come *Minority Report* dove si introduce il tema della *polizia predittiva* e quindi un elemento di contrasto al possibile crimine ma al tempo stesso con risvolti etici non da poco.

È entrato in vigore un regolamento europeo e questo può essere un primo passo positivo, considerando che a livello globale Usa e Cina sono sicuramente più indietro e probabilmente hanno anche una minore sensibilità rispetto a noi su questo tema, rispetto agli effetti che potrebbe avere a livello sociale.

Molto limitante è stato però il mancato coinvolgimento delle organizzazioni sindacali, poiché sicuramente c'è già stato e ci sarà un effetto sul mondo del lavoro e il nostro settore, assieme a quello del

credito e più in generale della finanza; da diversi studi, emerge come uno di quelli che sarà sicuramente molto impattato.

Questo si evince facilmente anche leggendo che le ultime relazioni della Presidentessa dell'ANIA, che in molte *convention* ha parlato di Intelligenza Artificiale evidenziandone le potenzialità per il settore, per esempio nella gestione dei rischi climatici, ma al tempo stesso ha sottolineato il rischio di una possibile disgregazione sociale.

Diciamo che l'Intelligenza Artificiale potrà avere degli effetti non facilmente prevedibili, e mi sembra che anche i top manager delle aziende non abbiano così ben chiaro quali sviluppi potrebbero esserci. La cosa che invece sembra chiara è che questi cambiamenti a un certo punto potrebbero essere allo stesso tempo repentini e dirompenti.

Il ruolo dei corpi intermedi nella gestione di questa transizione?

Questa è una domanda che ci investe tutti, che ci stiamo facendo e continueremo a farci. Ho cercato una risposta... proprio su Chat GPT, chiedendogli che ruolo potrebbe avere il Sindacato in questa transizione. Ho letto una serie di risposte che, devo dire, sono state ineccepibili da parte di ChatGPT e che

riguardano il nostro ruolo nella negoziazione degli effetti sulla nuova organizzazione del lavoro, la formazione... Da questo punto di vista mi fa piacere che abbiano pescato bene i dati, forse ChatGPT ha fatto meglio della Comunità Europea che invece non ha consultato le organizzazioni sindacali in questo delicato passaggio.

Se da un lato mi fa piacere però che ChatGPT ci riconosca un ruolo, al tempo stesso, ecco, quello che non può dire l'IA è che questo ruolo non ci viene regalato e che a noi, però, quando non ci viene riconosciuto ce lo dobbiamo prendere comunque. Nella parola *negoziare* c'è dentro anche la parola *conflitto*, che a volte è necessario e quando è necessario va praticato.

Penso per esempio a una delle vertenze recenti che ha avuto una grande eco nei mass media, che è quella del sindacato degli attori americani. Fa un po' specie che l'America, che sindacalmente non è certo all'avanguardia, abbia visto una vertenza così importante con tanti scioperi e dove alla fine si è raggiunto un accordo con una redistribuzione dei vantaggi che le major avranno dall'utilizzo della IA. Chiaramente, quando ci sono questi processi, c'è anche chi ne trae molto giovamento e sotto questo aspetto sarà fondamentale per noi

negoziare la distribuzione di questi vantaggi e di questi profitti sulla platea dei lavoratori, proprio per scongiurare il timore paventato dalla stessa Presidentessa di Ania, Maria Bianca Farina, di una forte disgregazione sociale.

Dall'interno: tre domande a Viviana Oggioni, Segretario Generale FNA

Qual è lo scenario attuale?

Vorrei partire da quando è nata la FNA, nel 1945 (il primo congresso c'è stato nel 1947). FNA è un sindacato autonomo e indipendente del settore assicurativo, che quest'anno svolge il suo XX Congresso e festeggia il 77° compleanno.

Essendo il primo sindacato autonomo di categoria è cambiato assieme al settore. Nel corso degli anni il settore assicurativo ha sempre avuto la capacità, grazie all'azione sinergica tra sindacato e imprese, di gestire nella maniera più attenta possibile, le varie fasi del cambiamento che hanno interessato i modelli organizzativi aziendali, senza consentire alcuna attenuazione dei diritti dei lavoratori sanciti dalle normative e dai contratti. Il nostro CCNL è un baluardo, è la base di tutti gli altri istituti avanzati, e dobbiamo sempre difenderlo e migliorarlo.

Il ruolo dell'Intelligenza Artificiale nella nuova organizzazione del lavoro?

Come abbiamo visto negli ultimi anni, il rischio e l'incertezza sono e resteranno le condizioni normali del nostro tempo ma ci sono priorità già individuabili sulle quali occorre intervenire.

Nel settore assicurativo, abbiamo da sempre gestito al meglio gli effetti dell'innovazione tecnologica ma lo sviluppo dell'Intelligenza Artificiale rappresenta una svolta epocale che dovrà essere monitorata e governata per le possibili conseguenze negative in termini occupazionali, professionali e di depauperamento della presenza delle aziende sui territori.

Il ruolo dei corpi intermedi nella gestione di questa transizione?

Il Sindacato deve occuparsene quanto più in fretta possibile e deve farlo con gli strumenti normativi che ha sempre utilizzato nel settore, adeguandoli alle necessità delle nostre colleghe, dei nostri colleghi e delle nostre aziende. L'Intelligenza Artificiale, a differenza di altre innovazioni tecnologiche, ha la possibilità – se gestita nella sua complessità – anche di fare delle scelte in base a tutti i dati che ha immagazzinato; il rischio è importante e il Sindacato deve gestirlo come ha sempre fatto. Nel settore assicurativo abbiamo trovato sempre soluzioni positive al nostro interno e dobbiamo continuare in questa direzione affrontando le future sfide.



Viviana Oggioni

Dall'interno: tre domande a Claudio Pellegriti, Segretario Nazionale FIRST-CISL con delega al settore assicurativo

Qual è lo scenario attuale?

Si tratta, come spesso accade nel nostro settore, di uno scenario complesso. Volendo considerare il mercato assicurativo nell'ultimo biennio (comprensivo del 2023), possiamo rilevare un incremento della raccolta Danni e una flessione nel Vita. La riduzione maggiore ha impattato soprattutto le polizze cd. finanziarie, quelle di ramo III.

L'anno scorso è scoppiato il caso Eurovita, un caso piuttosto importante che ha fatto scuola e che è stato risolto brillantemente (rispetto alle previsioni) grazie a un intervento di settore. Le compagnie assicurative dovrebbero spingere molto di più sui rami danni, lo vediamo puntualmente ogni anno con gli eventi catastrofali e atmosferici che ci troviamo ad affrontare. Questo è fondamentale anche per supportare lo Stato che da solo non è più in grado di sostenere e arginare queste situazioni piuttosto gravi.

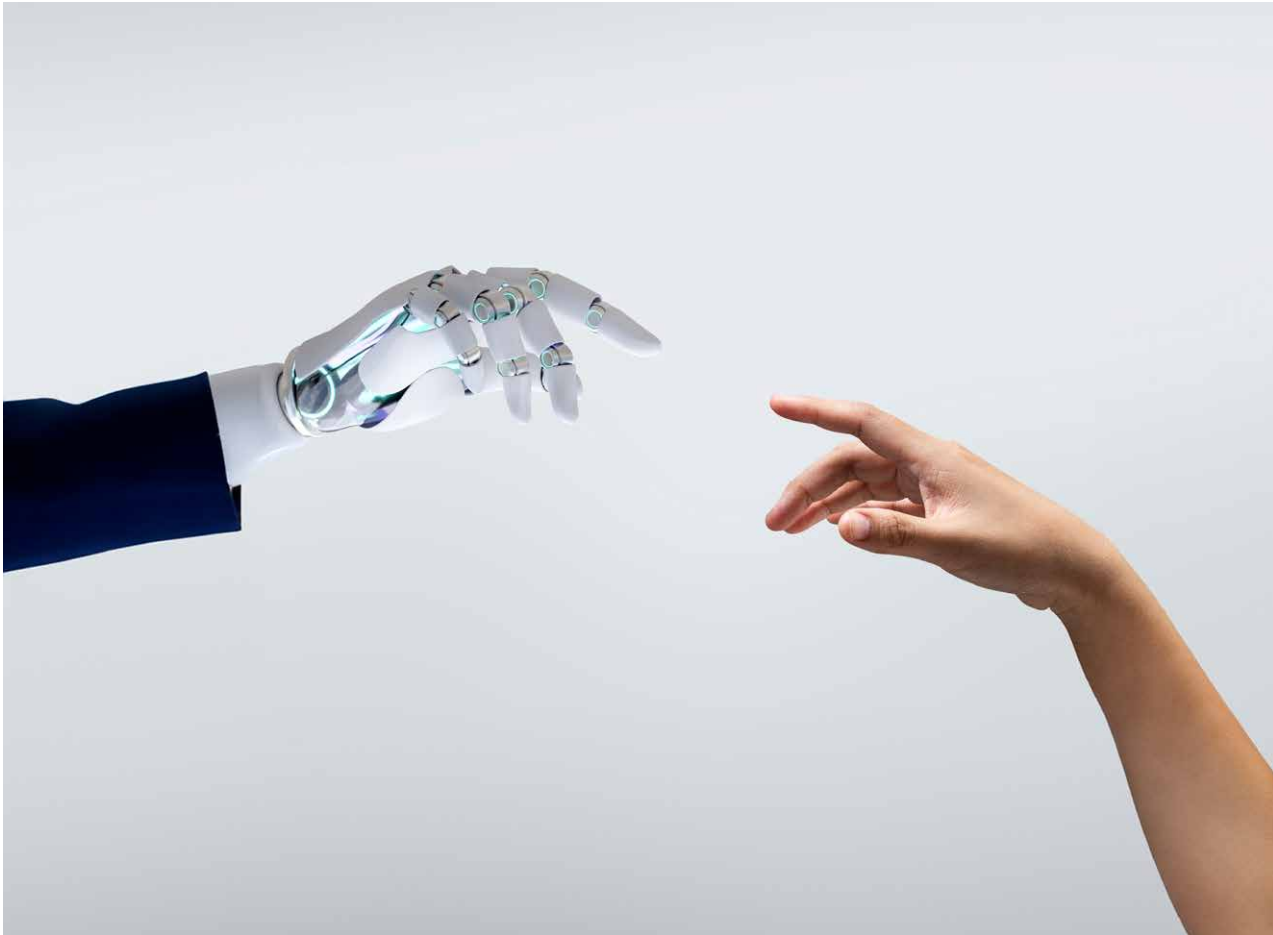
Da un punto di vista macro, ritengo che sia bene tenere il focus sul fenomeno della Bancassicurazione e alle diverse forme che assume, in uno scenario in rapido mutamento.

Il ruolo dell'Intelligenza Artificiale nella nuova organizzazione del lavoro?

L'Intelligenza Artificiale è considerata una sfida globale per tutta l'umanità, per tutti i settori economici e, dunque, non possiamo immaginare che non impatti anche il mondo finanziario, bancario e assicurativo. Come ogni innovazione tecnologica (ma questa potrebbe essere davvero rivoluzionaria, nel bene e nel male) dipende da come verrà utilizzata.



Claudio Pellegriti



La valutazione potrebbe essere positiva se comporterà l'ingresso di nuove professionalità nel settore, se consentirà di facilitare il lavoro alle colleghe e ai colleghi. Il problema fondamentale a mio avviso dell'Intelligenza Artificiale oggi è la disciplina della stessa. Se vista come un supporto ai lavoratori, soprattutto in quei lavori ripetitivi che a nessuno piace fare, che ben venga. È chiaro che respingiamo finora qualsiasi tentativo di introdurre l'argomento IA, o le innovazioni relative, come strumento per ridurre occupazione considerando il contributo fondamentale che le colleghe e i colleghi hanno dato e possono dare per lo sviluppo del settore.

Il ruolo dei corpi intermedi nella gestione di questa transizione?

Il Sindacato deve rispondere a questa sfida, creare competenze sul tema al suo interno e vigilare sulle dinamiche che potrebbero modificare, in meglio o in peggio, la vita dei lavoratori. Lo scenario cambia e lo fa velocemente. Non credo che dinanzi a fenomeni e novità di questa portata ci si possa voltare dall'altra parte ma è indispensabile accettare le sfide che ci vengono poste avendo ben chiari i principi che contraddistinguono l'organizzazione sindacale e gli obiettivi di sviluppo ed equità sociale.

Cento domeniche

di Antonio Albanese, 2023



di Maria Letizia Panerai
Iscritta SNFIA

Antonio Albanese, nel dirigere il suo quinto film, veste i panni di Antonio Riva, immaginando sé stesso qualora, da metalmeccanico come suo padre, a ventidue anni non avesse lasciato il lavoro per intraprendere l'attività di attore. Il regista-attore definisce **Cento domeniche** "un film necessario" per trattare il mondo delle sue origini e puntare il dito su una politica distratta, che preferisce frequentare i talk show invece di tutelare le persone semplici, perbene, oneste, che impiegano una vita per mettersi da parte pochi risparmi, sovente frutto di un lavoro usurante, utili a realizzare un domani un sogno custodito nel cuore e nella mente, ma che un bel giorno può andare in fumo assieme al denaro che sarebbe servito a esaudirlo, nell'indifferenza generale.

Antonio ha cinquantanove anni, è in prepensionamento (*tutti finiremo in fondo a un Fondo*), ma continua ugualmente a frequentare il cantiere nautico per insegnare, a titolo gratuito, il mestiere a qualche giovane operaio in prova. La sua vita è tranquilla: gioca a bocce con gli amici, ha una madre novantenne di cui si prende cura, mantiene un rapporto civile con la ex moglie e ha anche una compagna "clandestina" che vede di tanto in tanto. Quando Emilia, sua figlia, gli comunica di volersi sposare, Antonio pensa che finalmente può coronare il sogno di accompagnarla all'altare, immagine che custodisce gelosamente nel suo cuore sin da quando Emilia era bambina, facendosi carico di regalarle il ricevimento di nozze che da sempre aveva immaginato per lei.



Si confronta con gli amici, ne parla alla madre con entusiasmo e non vuole sentire ragioni con i futuri consuoceri, vistosamente benestanti: sarà lui a occuparsene senza l'aiuto di nessuno.

Ma la Banca, che da sempre custodisce i suoi risparmi e di cui conosce impiegati e direttore da una vita chiamandoli per nome, gli consiglia di accendere un prestito invece di disinvestire i propri risparmi. Antonio accetta, finché un giorno un suo amico, che aveva impiegato "cento domeniche" per costruirsi mattone dopo mattone la casa dove vivere con la propria famiglia, potendoci lavorare l'unico giorno di riposo dopo un'intera settimana in cantiere, viene ricoverato in ospedale in seguito a un malore, causato dalla notizia di aver perso i risparmi di una vita per un crack che aveva interessato alcuni Istituti bancari, compresa la Banca dove Antonio ha investito i propri soldi.

Albanese, con grande maestria, rappresenta la vita del suo personaggio come una sorta di parabola drammaticamente discendente, vittima di qualcosa che non riesce a spiegarsi: egli proverà vergogna per essersi fidato e sensi di colpa invece che rabbia, e la condivisione che da sempre aveva contraddistinto la sua vita cede il passo all'isolamento, facendolo scivolare in un baratro dal quale non potrà rialzarsi. L'andamento lineare e sobrio della pellicola e il tema centrale della classe operaia, ha fatto apparire inevitabile il paragone di questa storia con la filmografia di Ken Loach, regista, sceneggiatore e attivista britannico che da sempre parla nelle sue pellicole di temi legati alle classi meno abbienti; così come si potrebbe accostare l'animo puro di Antonio Riva alla poetica delicata e struggente di cui sono intrisi certi personaggi che abitano le pellicole di Uberto Pasolini.

Tuttavia, paragoni a parte, ***Cento domeniche*** ha il merito di parlare di un'Italia perbene, fatta di persone comuni che concepiscono ancora la solidarietà, l'aiuto reciproco, rappresentando un mondo fatto di strette di mano che pare essere sparito del tutto ma che un tempo esisteva, per lasciare il posto all'indifferenza in cui, nei tempi attuali, la nostra società sembra inevitabilmente precipitata.

Palazzina LAF

di Michele Riondino, 2023



di Maria Letizia Panerai
Iscritta SNFIA

“Vi siete mai chiesti come mai accanto alla più grande acciaieria d’Europa non ci sia nemmeno una fabbrica di forchette? Il nostro acciaio serve a costruire la ricchezza di qualcun altro...”. Tra il 1997 e il 1998 presso l’Ilva di Taranto venne praticata nei confronti di circa 80 impiegati specializzati una operazione di mobbing collettivo allo scopo di “fiaccarli”, per far accettare loro una novazione del contratto che declassava gli stipendi a salari, equiparandoli a quelli degli operai. Nel nostro paese in quegli anni si parlava poco di mobbing, e in certi contesti non si sapeva neanche cosa fosse; oggi sappiamo che le realtà in cui si manifesta con maggiore frequenza sono gli uffici e le aziende, e che nel mirino del mobber le più numerose sono le donne.

Ufficialmente la *Palazzina LAF* (acronimo di *Laminatoio A Freddo*) era un posto dove i proprietari e i dirigenti dell’Ilva decisero di confinare coloro che erano definiti “dei buoni a nulla”, in prevalenza impiegati a cui non andava di lavorare, a discapito degli operai che invece tutti i giorni si spaccavano la schiena negli altiforni. Per essersi dunque rifiutati di accettare una variazione delle loro mansioni, ottanta di loro come punizione vennero mandati in questo luogo a occupare stanze vuote dove un tempo c’erano dei vecchi archivi.

L’attore Michele Riondino, tarantino e figlio di un ex operaio dell’Ilva, dopo aver raccolto materiale e testimonianze per diversi anni, esordisce alla regia con questo film di denuncia presentato in anteprima alla Festa del Cinema

di Roma, di cui ha scritto anche la sceneggiatura assieme a Maurizio Braucci; Vanessa Scalera, brindisina di origine, diventata famosa per il personaggio televisivo di Imma Tataranni, ha accettato un piccolo ruolo in questo film pur di esserci "come cittadina" e il cantante tarantino Antonio Diodato ne ha curato la colonna sonora; a Elio Germano il compito di interpretare il direttore del personale Giancarlo Basile, viscido e senza scrupoli, mentre Riondino veste i panni di Caterino Lamanna (l'unico personaggio parzialmente inventato), un operaio convinto che i "confinati" siano tutti realmente dei lavativi da punire. Lamanna, non avendo i mezzi culturali per accorgersi che quella sorta di confino rappresentava una grave violazione della dignità dei lavoratori, farà di tutto per farsi mandare nella *Palazzina*



LAF, contento di essere pagato senza fare nulla e andando anche a spifferare al dottor Basile, in cambio della cortesia ricevuta, tutto ciò che accadeva all'interno di quel luogo dimenticato da Dio, neutralizzando di fatto le prime iniziative sindacali tese a smascherare tutto. Riondino si ritaglia un ruolo scomodo che però rispecchia appieno quella che ingiustamente era l'opinione che circolava in azienda a discapito di quegli impiegati che, oltre a non poter più lavorare, dovevano anche subire l'umiliazione dell'opinione di colleghi e operai, ignari che quella purtroppo era una punizione nei confronti di pochi per educare i rimanenti dodicimila lavoratori.

Per questa vicenda, realmente accaduta, la giustizia penale commisurerà al patron dell'Ilva Emilio Riva una condanna per violenza privata. ***Palazzina LAF***, oltre a rappresentare un ottimo esordio di ferma e sentita condanna civile che denuncia parallelamente anche il tema delle polveri sottili, causa di gravi forme tumorali agli abitanti di interi quartieri della periferia tarantina e dell'abbattimento di svariate centinaia di capi di bestiame che pascolavano nelle zone limitrofe agli stabilimenti, accende anche un faro su Taranto, una città che purtroppo sta morendo piano piano.



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

