

**PRIMO PIANO**

# **SNFIA, le ragioni di un impegno storico a fianco dei lavoratori**

di Massimiliano Cannata

**L'INTERVISTA**

**Accordo tra CNP Vita Assicura/OOSS  
di regolamentazione dell'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale**  
di William Nava

**STUDI & RICERCHE**

**Il cibo deve essere un diritto universale  
nella società delle crisi ricorrenti**  
a cura del Centro Studi SNFIA

**LAVORO**

**La partecipazione dei lavoratori è legge**  
di Francesco Seghezzi

Anno XXX – N. 114  
Secondo trimestre 2025

**Direttrice Responsabile**

Clelia Verde

**Redattore Capo**

Vito Manduca

**Comitato di Redazione**

Roberto Casalino, Massimiliano Cannata,  
Tito Gallo, Vito Manduca, William Nava, Saverio Murro

**Hanno collaborato a questo numero:**

Massimiliano Cannata, Giuseppe Muriana, William Nava,  
Maria Letizia Panerai, Francesco Rotiroti, Francesco Seghezzi,  
Valentina Villa, Giovanni Zanetti

**Direzione e Redazione**

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

**Aut. Tribunale di Milano in data**

20/09/1996 al n. 591  
Iscritto nel Registro degli Operatori  
di Comunicazione (R.O.C.)  
al n. 18595  
Distribuzione Gratuita

## 4 Editoriale

*di Giuseppe Muriana*

## 8 Primo Piano

**SNFIA, le ragioni di un impegno storico a fianco dei lavoratori**

CDN SNFIA di Riccione 7 - 8 - 9 Maggio 2025

*di Massimiliano Cannata*

## 16 L'intervista

**Accordo tra CNP Vita Assicura/OOSS di regolamentazione dell'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale**

*di William Nava*

## 22 Il Cantiere Europa

**A Belfast per affermare un'Europa dei diritti**

*di Francesco Rotiroti*

## 26 Approfondimenti

**La centralità del Sindacato nel cambiamento d'epoca**

*di Massimiliano Cannata*

## 34 Studi & Ricerche

**Il cibo deve essere un diritto universale nella società delle crisi ricorrenti**

*a cura del Centro Studi SNFIA*

## 38 Lavoro

**La partecipazione dei lavoratori è legge**

*di Francesco Seghezzi*

## 40 Cinema

**40 Il sale della terra**

di Wim Wenders e Juliano Ricardo Salgado, 2014

*di Maria Letizia Panerai*

**42 Una figlia**

di Ivano De Matteo, 2025

*di Maria Letizia Panerai*



# editoriale

## Formazione e partecipazione: pilastri per un Sindacato forte e inclusivo

di Giuseppe Muriana  
*Segretario Nazionale SNFIA*





**Un Sindacato convincente non si caratterizza solo per le istanze che porta avanti, ma anche per la capacità di formare e coinvolgere la sua comunità; investire in conoscenza e dialogo significa creare un'organizzazione più giusta, più inclusiva e più efficace nel difendere i diritti di tutti.**



Nel panorama sindacale contemporaneo, la **formazione** e la **partecipazione** dei Quadri sindacali rappresentano due leve fondamentali per costruire un'organizzazione solida, efficace e capace di affrontare le sfide del mondo del lavoro.

Una **Formazione** moderna e coinvolgente è un presupposto per garantire, alle persone che lavorano e ai loro rappresentanti, strumenti adeguati per comprendere e difendere i propri diritti. Un Sindacato che investe nella crescita delle competenze dei propri membri, infatti, non solo rafforza la consapevolezza collettiva ma aumenta anche la capacità di negoziazione nelle sedi istituzionali e con le controparti datoriali.

Per questo la Segreteria Nazionale ha scelto di rilanciare con decisione il programma formativo di SNFIA, che si articola in una Formazione

abilitante, di natura tecnica e prevalentemente rivolta alle neo RSA, una Formazione di mestiere, focalizzata su competenze tecniche e organizzative e non ultima una Formazione comportamentale, utile allo sviluppo della competenze trasversali.

Per garantire il massimo della qualità formativa, ci siamo rivolti anche a società esterne, specializzate in ambiti specifici come nel caso del corso sulla comunicazione efficace, dedicato alle RSA, e quello sul **gender pay gap**, destinato alla Sezione PARI&IMPARI, che sta sviluppando i principi di Pari Opportunità, Diversità e Integrazione.

Con riferimento, invece, a temi di natura tecnica, è stato possibile ricorrere alla professionalità diffusa che caratterizza la nostra comunità, con particolare riferimento a materie legali, fiscali e assicurative.



Dobbiamo ricordare che accanto alla formazione, la **partecipazione** è l'anima di ogni associazione e, ancor di più, di un sodalizio come il nostro, basato sull'impegno volontario delle sue persone. Un'organizzazione che promuove il coinvolgimento attivo delle lavoratrici e dei lavoratori, attraverso assemblee, gruppi di lavoro e strumenti di consultazione democratica, costruisce una rappresentanza più autentica e capace di intercettare le esigenze reali della base.

La sinergia tra le varie Deleghe (in particolare Proselitismo, Organizzazione, Formazione e Comunicazione) costituisce una modalità di lavoro indispensabile per affrontare



le sfide che abbiamo deciso di vincere insieme: **ricambio generazionale, valorizzazione della componente femminile, ulteriore radicamento sul territorio.** Siamo tutti consapevoli che solo una vera partecipazione riduce la distanza tra le decisioni del vertice e le necessità quotidiane di iscritte e iscritti, garantendo trasparenza e fiducia nel processo decisionale.

Un Sindacato convincente non si caratterizza solo per le istanze che porta avanti, ma anche per la capacità di formare e coinvolgere la sua comunità; investire in conoscenza e dialogo significa creare un'organizzazione più giusta, più inclusiva e più efficace nel difendere i diritti di tutti.

Infine, alle persone più giovani che ci leggono auguro di provare la stessa soddisfazione che ho trovato io nel dedicare il mio impegno alla migliore delle cause: perseguire la giustizia insieme, con coraggio, determinazione e con il sogno di un mondo più giusto per tutti.



## SNFIA, le ragioni di un impegno storico a fianco dei lavoratori

CDN SNFIA di Riccione

7 - 8 - 9 Maggio 2025



di Massimiliano Cannata

Redazione

Sono state giornate intense e ricche di contenuti, quelle del Consiglio Direttivo di Riccione, animate da un confronto aperto e vivace sui grandi temi che stanno segnando questa delicata fase della storia contemporanea. Due versanti hanno polarizzato i numerosi interventi: la densa relazione introduttiva del Segretario Generale **Saverio Murro** che ha tratteggiato lo scenario globale entro cui **SNFIA** è chiamato a far sentire la sua presenza e l'appuntamento elettorale, scandito dai referendum che, al di là delle posizioni che ciascuno sarà libero di esprimere, "richiede una risposta di partecipazione all'altezza di cittadini adulti".

"Nel conferire mandato alla Segreteria Nazionale di provvedere a evidenziare la rilevanza dei quesiti riguardanti le disposizioni contenute nel Jobs Act per l'impatto positivo che avrebbe l'abrogazione di alcune specifiche misure – precisa **Roberto Casalino** – il CDN ha voluto stimolare



un percorso di approfondimento su questioni certamente delicate, che non possono passare sotto silenzio anche perché destinate ad avere una ricaduta decisiva sulla qualità e sulla sicurezza del lavoro per le prossime generazioni”.

## L'emergenza democratica

“C'è un'emergenza democratica”, ha detto con chiarezza il Segretario Generale, da tutti percepibile e che si concretizza nelle leadership autoritarie di stile trumpiano, spesso non scelte dal popolo, leadership che impongono l'agenda del futuro e dello sviluppo a tutti i popoli della terra. I teatri delle guerre che si stanno combattendo sono emblematici. All'Ucraina, stato invaso, non viene nemmeno data la possibilità di rivendicare il diritto all'autodeterminazione, è evidente che si sta affermando una verticale del potere che non ha bisogno di nessun consenso per

fare le scelte decisive. L'Europa sta pagando le conseguenze dello stravolgimento degli equilibri geopolitici ed economici che non la vedono più protagonista – prosegue l'analisi di Murro – mentre l'aumento delle diseguaglianze sociali attendono la risposta di politiche efficaci oltre a un generale ripensamento del Welfare State, invenzione europea che deve essere rivista alla luce delle esigenze di un mondo del lavoro che cambia”.

In questa dinamica i Corpi Sociali Intermedi sono chiamati a riaffermare la centralità dei valori della solidarietà, del rispetto dei diritti universali delle lavoratrici e dei lavoratori.

“Da più parti si comincia a parlare di *post liberalismo* quale tentativo estremo di coniugare i diritti di libertà con la pressante esigenza di realizzare un'eguaglianza sostanziale tra i sessi, le etnie, le diverse culture che popolano l'orizzonte di un pianeta, in cui stanno pericolosamente riemergendo confini che avevamo con sacrificio abbattuti e superati. Non basta solo la rivendicazione delle libertà, bisogna ricostruire i legami che fanno comunità, appartenenza, se vogliamo ridare ossigeno alla partecipazione di un corpo collettivo frammentato e attuazione ai principi costituzionali”.



Roberto Casalino

Andrea Bevilacqua



## L'azione di SNFIA nella società mutante

L'azione di SNFIA si inserisce nell'articolato panorama delle fenomenologie del cambiamento riassunto da Murro. L'orientamento ai valori della competenza, della fiducia e della professionalità costituiscono il suo DNA, la stella polare che continuerà a guidare un volontariato di qualità.

Leva strategica decisiva la formazione dei Quadri sindacali, che andrà coltivata insieme al livello del capitale umano, alla comunicazione e al proselitismo, che non vuol dire "essere di moda", ma saper esercitare attrazione per la bontà della proposta che si è capaci di esprimere. **Pino Muriana, Arnaldo De Marco e Andrea Bevilacqua** hanno tratteggiato il percorso di sviluppo di queste attività. "Senza qualità organizzativa – hanno spiegato – è impossibile affrontare sfide, esigenze e problemi che i colleghi quotidianamente ci sottopongono.

Una Formazione *abilitante*, necessaria per svolgere la professione del sindacalista e rivolta alle neo RSA che devono mantenere con costanza la cassetta degli attrezzi, di *mestiere*, cioè focalizzata su competenze tecniche e organizzative, *comportamentale* che vuol dire utile alla crescita delle competenze trasversali. In questo

quadro essenziale diviene il ruolo della comunicazione, che vuol dire agire insieme, in sinergia per sviscerare le questioni più urgenti non solo per trasmettere informazioni. La visione moderna di queste leve aziendali investe anche la delicata partita della parità di genere, affrontata da **Maria Antonietta Paganelli**, che ha ricordato obiettivi e finalità della Sezione PARI&IMPARI che opera nel nostro Sindacato con lo scopo di proporre progetti mirati allo sviluppo della cultura delle Pari Opportunità e della valorizzazione delle diversità; per sostenere l'istituzione delle CPO aziendali nelle realtà in cui non sono esistenti, per condividere le migliori pratiche aziendali sui temi dell'equità di genere e dell'inclusione; per analizzare i report sulla parità di genere, con particolare attenzione al *Gender Pay Gap*.

Il tema della parità retributiva e del pieno riconoscimento dei diritti in organizzazioni sempre più digitalizzate, la questione centrale affrontata dalla Paganelli, che ha fatto vedere, con efficacia, il punto di intersezione che deve intercorrere tra qualità normativa e cultura del rispetto, fattori decisivi lungo il cammino della trasparenza retributiva e la certificazione di genere, strumenti che una volta adottati determineranno un importante salto in avanti.

Importante e da più parti apprezzato il lavoro che sta portando avanti il gruppo dei *Seniores*. "Stiamo mettendo in campo – il commento di **Giulio Putti** – iniziative mirate a creare una community di interesse e di impegno. Garantire servizi e assistenza è nostro compito, ma anche far



sentire a casa tutti i colleghi, anche i più giovani, per questo apriremo la nostra sede romana a delle visite settimanali, perché il Sindacato non scordiamolo è una comunità dialogante, che deve aprirsi per capire dove sta andando il mondo. La proposta di adozione sperimentale di una copertura sanitaria su misura aperta a una platea più ampia rispetto a quella convenzionale che ci sta impegnando in questi mesi, si innesta in questo spirito che potremmo definire pionieristico, volto a toccare tanti territori ancora poco battuti”.

In basso: Giulio Putti  
Nella pagina precedente: Maria Antonietta Paganelli



primo piano

## Generazioni e culture a confronto

“Non sono solo le generazioni a dover trovare dei punti di collaborazione e confronto, perché nella tavola pitagorica di un sistema di equilibri politici ed economici che sta mutando faccia, locale e globale costituiscono un fitto intreccio” ha fatto notare **Francesco Rotiroti** che cura i rapporti di SNFIA con l’Organizzazione Internazionale del Lavoro e gli omologhi sindacati che operano su scala continentale. “L’evoluzione normativa che attiene alla disparità di genere, insieme alle azioni che dovranno difendere i livelli salariali tutelando i *nuovi poveri* rappresentano la frontiera avanzata dell’area internazionale. La trasparenza è un tema molto sentito anche in Europa – ha spiegato Rotiroti – dove è particolarmente sentita anche la necessità di definire strumenti legislativi puntuali per disciplinare il prepotente sviluppo dell’IA nelle organizzazioni produttive”.

In merito al CCNL, **Mirta Marchesini e Marco Pedrali** hanno relazionato sugli orientamenti adottati per il rinnovo contrattuale. La piattaforma, in fase di finalizzazione, avrà due connotazioni distintive: agilità e sostenibilità.

Punto focale della proposta è rappresentato dalla richiesta di un incremento salariale in grado di recuperare l’inflazione prevista per il triennio 2025-2027, e nel contempo di colmare il gap accumulato nel precedente rinnovo.

La bozza toccherà – hanno anticipato Marchesini e Pedrali – anche temi normativi e sociali rilevanti, quali: **la riduzione dell’orario di lavoro, l’esclusione dal periodo di comporta** dei giorni di malattia conseguenti alla somministrazione di terapie salvavita, **l’oblio oncologico**, i diritti

legati alla **genitorialità** e alla **sostenibilità**". Risulterà inoltre decisivo nel prossimo futuro saper tenere il punto oltre che sulle richieste generali di natura economica, sulla necessità di garantire una più ampia tutela dei diritti sociali e civili anche in relazione all'impatto che l'IA sta già avendo sui trend occupazionali del settore.

Al seminario di approfondimento, curato del Centro Studi SNFIA che si è svolto nell'ambito del CDN, il Notiziario ha dedicato alcune pagine di approfondimento (cfr. pagg. 26).

**La centralità del Sindacato nel cambiamento d'epoca**, il tema dibattuto da studiosi, ricercatori e giornalisti del settore.

Nel congedare l'Assemblea dei partecipanti, il Segretario Generale, nell'esprimere palese soddisfazione per il lavoro di squadra svolto, ha dato appuntamento per il Consiglio Direttivo Nazionale di fine anno. Allora sarà tempo per un primo tagliando annuo di consiliatura, nessuna indulgenza dunque, l'attualità preme, l'agenda che si profila è già molto fitta di attività da traguardare.



# Accordo tra CNP Vita Assicura/OOSS di regolamentazione dell'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale

## A colloquio con Valentina Villa – Segretaria Provinciale di Milano



di William Nava  
*Consigliere Regionale Lombardia*

In data 19 marzo 2025 è stato siglato da CNP Vita Assicura e le Rappresentanze Sindacali Aziendali (SNFIA – UILCA – FISAC) un accordo di regolamentazione dell'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale.

Tra le principali caratteristiche dell'accordo si possono citare: etica e trasparenza, tutela dei diritti di lavoratrici e lavoratori, formazione

dedicata, centralità della persona nei processi decisionali.

Durante l'ultimo CDN, tenutosi a Riccione, Valentina Villa (Segretaria Provinciale di Milano) ha illustrato l'accordo, sottoscritto dal collega RSA SNFIA Antonio Mussari, evidenziandone l'aspetto innovativo nel settore assicurativo.

Abbiamo oggi il piacere di poterne parlare proprio con Valentina.

## L'intervista

*Valentina, benvenuta e grazie per la tua disponibilità. Allo scorso CDN ci hai raccontato di un accordo unico nel suo genere, il primo ad essere sottoscritto in una Compagnia di assicurazione. Come è nata, a livello sindacale, l'idea di regolamentare l'utilizzo dell'IA?*

L'idea nasce dalla necessità di tutelare i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori in un contesto di crescente utilizzo delle nuove tecnologie, in particolare dell'Intelligenza Artificiale. La regolamentazione si è resa necessaria per garantire trasparenza, etica e controllo umano sull'uso dell'IA, evitando derive automatizzate e invasive, come il monitoraggio dei dipendenti o l'utilizzo improprio dei dati personali.

*L'azienda si è dimostrata collaborativa oppure ha visto con diffidenza la vostra richiesta?*

L'azienda, almeno inizialmente, ha mostrato una certa cautela, come è naturale quando si affrontano tematiche innovative e complesse come l'Intelligenza Artificiale. Tuttavia, il confronto è stato sin da subito improntato alla collaborazione e alla costruzione condivisa di un percorso che potesse tutelare sia le esigenze aziendali sia i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.



Antonio Mussari, RSA CNP Vita Assicura

*Ma al fine di tutelare le proprie esigenze, l'azienda ha posto particolari veti o pregiudiziali rispetto ai vostri desideri?*

Non sono stati posti veti insormontabili, ma piuttosto si è avviato un dialogo trasparente in cui le Organizzazioni sindacali hanno potuto esprimere con chiarezza le proprie priorità: controllo umano sull'IA, divieto di utilizzo per il monitoraggio del personale, e tutela dell'occupazione.

L'azienda ha dimostrato apertura su questi punti, riconoscendo il valore di un accordo che potesse rappresentare anche un precedente positivo nel settore assicurativo.

L'intervista



**Da mamma di figlio adolescente, però, non ti nascondo una certa preoccupazione circa il rischio che l'Intelligenza Artificiale possa limitare il pensiero critico delle nuove generazioni, che li porti a isolarsi e riduca le opportunità future. Avranno ancora spazio per coltivare emozioni, creatività e valori autentici?**



*È un aspetto molto positivo il fatto che l'azienda si sia dimostrata collaborativa e aperta al dialogo, spero che anche altre Imprese lo siano in futuro. Nel primo punto delle disposizioni dell'accordo si legge: l'Intelligenza Artificiale deve essere etica. Sul significato di quest'ultimo termine si potrebbe dire e scrivere molto, ma soffermandoci sull'aspetto filosofico dove il comportamento umano dovrebbe tendere al "bene", quale pensi possa essere la miglior ricaduta per lavoratrici e lavoratori del nostro settore? In che*

*modo i dipendenti delle Imprese di assicurazione potranno beneficiare di questo importante passo avanti della tecnologia?*

Una delle migliori ricadute riguarda la riqualificazione professionale. L'accordo prevede corsi di formazione ad hoc per i lavoratori impattati dalle nuove tecnologie, favorendo il reinserimento in mansioni coerenti con le competenze acquisite. In questo modo, l'IA non diventa una minaccia, ma uno strumento per migliorare le competenze, la qualità del lavoro e

Valentina Villa,  
RSA CNP Unicredit Vita e  
Segretaria Provinciale di Milano



la competitività sul mercato assicurativo, sempre con al centro la persona.

*Nel testo dell'accordo c'è una frase, molto pragmatica, che mi ha colpito: ... più concretamente, ciò significa che il computer non dice all'uomo cosa fare. Oggi si parla ovunque di Intelligenza Artificiale, a volte anche a sproposito, generando paure più o meno concrete nelle persone. In CNP che clima si respira in merito a ciò e come è stato accolto dai dipendenti questo accordo? Pensi che ne*

*abbiano capito l'importanza?*

Il clima che si respira è di cauto ottimismo. L'accordo è stato accolto positivamente perché chiarisce un principio fondamentale: il controllo umano resta centrale. L'IA è uno strumento a supporto, non un sostituto del pensiero umano.

Questo ha contribuito a rassicurare i dipendenti, che hanno percepito l'accordo come una forma concreta di protezione e garanzia di rispetto della loro dignità e professionalità.

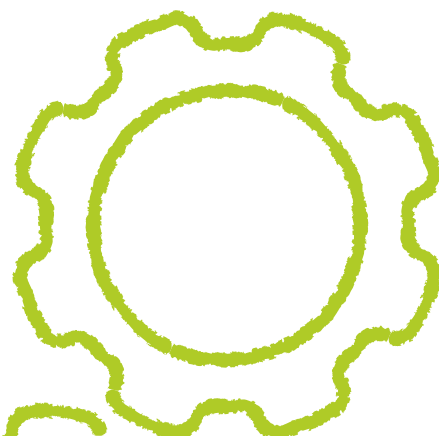
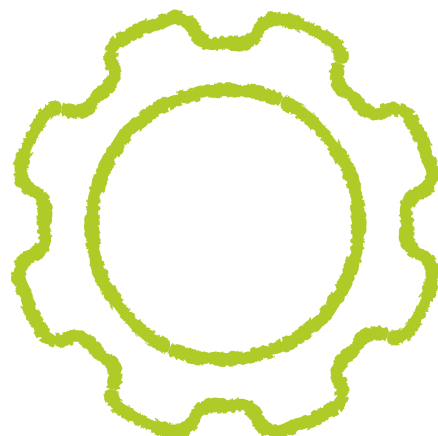
L'intervista

*Al di là dell'ambito lavorativo, Valentina fai uso nel tuo quotidiano dell'Intelligenza Artificiale? Se sì, riesci già a percepire, nel tuo piccolo, l'impatto rivoluzionario che andrà a creare per le generazioni presenti e future?*

Sì, come molti ormai, anche nel quotidiano si fa uso dell'IA, ad esempio con assistenti vocali, sistemi di suggerimento, strumenti di produttività. L'impatto è evidente: stiamo entrando in una nuova fase tecnologica in cui l'IA cambierà radicalmente il modo in cui lavoriamo, apprendiamo e viviamo. Ma proprio per questo serve etica, consapevolezza e regolamentazione, come l'accordo firmato da CNP dimostra.

Da mamma di figlio adolescente, però, non ti nascondo una certa preoccupazione circa il rischio che l'Intelligenza Artificiale possa limitare il pensiero critico delle nuove generazioni, che li porti a isolarsi e riduca le opportunità future. Avranno ancora spazio per coltivare emozioni, creatività e valori autentici?

Per non parlare della sostituzione nei compiti a casa.... Quando sento chiedere le versioni di latino...



# Assicomix

## Questione di priorità

di Zang  
*Nome d'arte di  
Giovanni Zanetti*



# A Belfast per affermare un'Europa dei diritti



di Francesco Rotiroti  
*Vice Segretario Generale  
AXA European Workers Council*



Una tre giorni intensa di dibattiti, proposte e mobilitazione per costruire un'Europa più giusta, più sociale e più vicina ai lavoratori e per rilanciare la funzione della contrattazione collettiva. Questo lo spirito che ha animato la **6ª Conferenza UNI Europa**, svoltasi a Belfast, nel cuore dell'Irlanda del Nord, alla presenza di circa mille delegati sindacali. *Avanti attraverso la contrattazione collettiva – Real Say, More Pay*, un titolo

che di fatto è un programma quello scelto dagli organizzatori. Dare più voce ai lavoratori per ottenere salari migliori e condizioni di produttività dignitose la sfida del futuro. L'appuntamento è servito a consolidare il ruolo di UNI Europa come attore politico e sociale di primo piano nella definizione dell'agenda continentale. Importante il coordinamento tra i sindacati dei servizi che è uscito rafforzato dal confronto.

## Contrattazione, giustizia, partecipazione: trionfo al centro del dibattito.

UNI Europa ha voluto sfruttare l'occasione di un evento ampiamente partecipato per lanciare l'obiettivo dell'**80% di copertura contrattuale** nel vecchio Continente, formulando un appello alle istituzioni e alle multinazionali affinché riconoscano e rispettino i diritti sindacali. I panel tematici, che hanno affiancato il seminario generale, si sono focalizzati sui temi dell'Intelligenza Artificiale, della transizione ecologica, della parità di genere, degli appalti pubblici e della lotta contro gli estremismi e i populismi che stanno mettendo a rischio la democrazia. Dal confronto è emersa la richiesta di rafforzamento della dimensione sociale che possa vedere i cittadini finalmente protagonisti del dibattito pubblico.

IA, lavoro e dignità, è emerso come versante cruciale per chi si occupa di **contrattazione collettiva**. **L'Intelligenza Artificiale** rimane al centro dell'attenzione dei delegati di ogni provenienza geografica che hanno denunciato il rischio che l'algoritmo diventi strumento di controllo anziché di progresso. Non sono mancate le proposte "hard" a partire dalla possibilità di introdurre **standard etici vincolanti**, di garantire la **supervisione umana** nei processi decisionali automatizzati e di assicurare una **formazione continua** ai lavoratori chiamati a governare la trasformazione tecnologica in atto.

Significativo l'intervento della delegazione spagnola sul nuovo accordo settoriale in ambito bancario: "L'IA deve essere trasparente, equa e sottoposta al controllo umano. Nessun algoritmo può decidere sul futuro di un lavoratore".



## Donne, giovani e precari verso una nuova rappresentanza sindacale

In apertura dell'evento si è tenuta la **7ª Conferenza delle Donne di UNI Europa**, con un focus su parità salariale, salute e sicurezza, lotta alla violenza sul lavoro e maggiore rappresentanza nei ruoli decisionali. La presidente **Carol Scheffer** ha lanciato un messaggio forte: "C'è un esercito di donne sindacalizzate pronte ad abbattere le barriere. L'uguaglianza non può più attendere".

Tra le richieste più urgenti: la piena applicazione della **Convenzione ILO C190**, il recepimento della direttiva UE sulla trasparenza salariale e l'adozione di politiche inclusive per giovani e migranti.

**Appalti pubblici e salario minimo: altro delicato fronte rispetto a cui la dignità di ogni attore dell'organizzazione è una conquista che passa attraverso l'innovazione normativa.** Numerosi interventi hanno sostenuto la campagna **"No public contract without collective agreement"**, chiedendo che nessun appalto europeo venga affidato ad aziende che non applicano i contratti collettivi. Un principio che a Göteborg è già realtà e che UNI Europa vuole estendere a tutta l'Unione. Nel contempo è stato da più parti rilanciato il sostegno alla **direttiva europea sul salario minimo**, con l'obiettivo di rafforzare l'attuazione e contrastare il dumping sociale.





## L'Europa sindacale del futuro

La Conferenza si è chiusa con la rielezione di **Oliver Roethig** segretario regionale e di **Peter Hellberg**, presidente di UNI Europa. È infine seguita l'approvazione delle risoluzioni per il mandato 2025–2029. In questo “corpus” vanno segnalate la mozione finalizzata al contrasto della riemersione di forme politiche di estrema destra, che credevamo facessero parte del passato, e la direttiva tesa a difendere i principi della libertà e della democrazia nei luoghi di lavoro e più in generale nei

contesti sociali entro cui ci muoviamo. “Abbiamo sostenuto i lavoratori nei primi 25 anni di UNI Europa. Ora dobbiamo essere ancora più forti nei prossimi 25”, la dichiarazione di **Christy Hoffman**, Segretaria Generale di UNI Global Union, vale la pena di essere ricordata perché fa comprendere il valore delle conquiste storiche e soprattutto la necessità di difenderle ogni giorno, perché nulla è mai scontato, soprattutto quando si parla dei diritti universali del cittadino.

# La centralità del Sindacato nel cambiamento d'epoca



di Massimiliano Cannata  
Redazione



*La nuova organizzazione del lavoro: tutele e diritti nell'era digitale* il dibattito organizzato da SNFIA che ha visto la partecipazione del filosofo **Paolo Ercolani**, della sociologa del lavoro **Annalisa Dordoni**, della giuslavorista **Annalisa Rosiello**, di **Benedetta Cosmi**, editorialista del Corsera e di **Carminio D'Antonio** dell'Ufficio Studi SNFIA che ha aperto un interessante fronte di riflessione sulle principali fenomenologie del cambiamento che oggi attraversano l'universo della produzione.

"La potenza tecnologica – ha commentato il Segretario Generale Saverio Murro – sta imponendo l'adozione di un nuovo paradigma, di nuovi assetti organizzativi, che devono misurarsi con le regole di un capi-

talismo che appare logorato da una crisi strutturale determinata dal naufragio del principio di solidarietà e dallo strapotere di pochi soggetti finanziari che orientano le scelte sul futuro del Pianeta".

"Su questi aspetti – ha ricordato in apertura D'Antonio – abbiamo inaugurato un percorso di ricerca cominciato nel gennaio del 2024 con la collaborazione del CNEL e del CENSIS, perché riteniamo che tra i compiti dei corpi intermedi e del Sindacato, in particolare, ci sia quello di vigilare e di comprendere, senza pregiudizi, il senso di una profonda trasformazione che non può vederci certo spettatori passivi, ma agenti catalizzatori del cambiamento, impegnati a riequilibrare i guasti del sistema".



## Il lavoro ha bisogno di un'operazione verità

Il lavoro ha bisogno di un'operazione verità che faccia conoscere le reali condizioni che oggi vivono i dipendenti di aziende sempre più tecnologizzate, ma non sempre sicure, come dimostra il drammatico conteggio delle morti bianche e la strisciante diffusione di forme di precariato, che non stentano a emergere in tante statistiche ufficiali. Il primo fattore cui si bisognerà tarare una governance adeguata, per un settore strategico come quello assicurativo, è certamente rappresentato dalla preponente diffusione e applicazione delle intelligenze generative.

“Quello della IA è un autentico

bivio – ha detto il filosofo **Ercolani** in apertura del dibattito – poiché ci troviamo di fronte all'invenzione umana più potente e rivoluzionaria della modernità.

Per esempio nel campo medico essa apre delle possibilità inaudite di supporto e potenziamento dell'umano, però è un dato di fatto (confermato da molteplici studi) che essa sta degradando e minando la cognizione, la ragione emotiva e quella sociale delle persone. Questi due aspetti vanno considerati entrambi, poiché sono contrari ma non contraddittori: non è più un problema di quanto l'IA possa eguagliare l'intelligenza umana, ma di quanto stia crescendo a spese di quella umana”.

Un bilanciamento difficile da soppesare che presenta rischi anche per gli assetti democratici. Anche su questo terreno il filosofo è stato molto chiaro: “Stiamo passando dalla società aperta di Popper alla società ottusa, evoluti tecnologicamente ma terribilmente indietro per capacità di comprendere e interpretare testi anche molto semplici e basilari. Ma c’è un’aggravante con cui dovremo fare i conti: la democrazia è quel regime in cui l’opinione pubblica, mediamente fornita di pensiero autonomo e critico, esercita tale pensiero per controllare i propri governanti e stabilire se confermarli o meno al governo nelle elezioni successive. In questo senso, l’impoverimento delle facoltà cognitive e della ragione sociale dell’opinione pubblica, costituisce un indebolimento e quindi un pericolo per la democrazia stessa. La realtà virtuale, quella dimensione in cui vige piuttosto un regime di

anarchia, che stiamo scambiando per falsa libertà, sta fagocitando la dimensione reale: individui sempre più omologati e isolati risultano di fatto incapaci di incidere sulla realtà sociale in quella maniera fattiva, partecipativa e virtuosa che da sempre rappresenta il nerbo di ogni regime democratico. Il risultato è sotto gli occhi di tutti noi, con il proliferare di complottismi, teorie cospirative e confusione ideologica”.

In questo difficile e complesso scenario i corpi intermedi, questa è almeno una buona notizia, hanno un ruolo cruciale: “Ce lo ricorda un sociologo di razza come Tocqueville, che aveva esaltato il compito di collante dei sindacati in una società che si sta pericolosamente abbandonando alla frammentazione, del corpo politico e sociale, per cui mai come oggi torna a essere centrale il ruolo di chi rappresenta e difende l’essenza dell’umano, di cui il lavoro costituisce un baluardo imprescindibile”.



## La terziarizzazione avanzata del settore assicurativo

Le ricadute delle sofferenze del sistema democratico a livello globale vanno calate sul terreno concreto dell'economia e più nel dettaglio sul fronte dell'evoluzione dei servizi assicurativi, che si muovono nella dinamica di una terziarizzazione accelerata, campo di studio di **Annalisa Dordoni**: "Un'organizzazione del lavoro che si sviluppa in un'economia terziarizzata ma non pienamente innovativa può infatti riflettere modelli organizzativi e logiche gestionali che tendono a comprimere gli spazi di autonomia professionale, a ridurre le opportunità di crescita interna, e a privilegiare criteri di efficienza di breve periodo a discapito della qualità del lavoro. Questa lettura diventa particolarmente rilevante se si considera il recente interesse, anche nel dibattito pubblico e scientifico, per fenomeni come le *Grandi Dimissioni* (*Great Resignation*) e il cosiddetto *quiet quitting*. Tali fenomeni, che hanno avuto una certa rilevanza empirica nel contesto statunitense, sono stati spesso evocati anche in Italia, ma vanno interpretati con cautela e attenzione ai dati. Nel caso italiano, più che un abbandono generalizzato del lavoro, si osserva una maggiore mobilità selettiva, soprattutto tra i lavoratori più giovani e qualificati,

orientata alla ricerca di condizioni lavorative percepite come più sostenibili o significative. La dimensione economica — salari, stabilità, prospettive di carriera — continua a giocare un ruolo determinante, ma si affianca sempre più spesso a una domanda di senso e riconoscimento, che interroga profondamente le organizzazioni del lavoro contemporanee".

La riflessione della Dordoni evidenzia la seconda parola chiave, dopo verità, quando si parla di lavoro: *qualità*. "Un termine — spiega — che stiamo perdendo sempre più di vista, che passa dai ritmi evolutivi dei tempi di produzione e dalla crescente centralità del tema del bilanciamento tra vita e lavoro (*work-life balance*), che ha assunto rinnovata rilevanza nella fase post-pandemica. Da un punto di vista sociologico, ciò che si osserva è un mutamento nella percezione del tempo, del valore attribuito al lavoro e, più in generale, delle aspettative esistenziali nei confronti della propria traiettoria biografica. La pandemia da Covid-19 ha accelerato processi già in atto: da un lato, ha imposto una riorganizzazione radicale dei tempi e degli spazi del lavoro, introducendo su larga scala forme di lavoro da remoto; dall'altro, ha favorito un ripensamento delle priorità personali e professionali, soprattutto tra

le generazioni più giovani. Non si tratta semplicemente di una riduzione dell'impegno individuale, ma di una domanda di riequilibrio e di riconfigurazione delle relazioni tra lavoro e vita, all'interno di un orizzonte valoriale che tende a includere in modo più esplicito bisogni di benessere, autonomia, relazioni sociali e progettualità personale. Questo cambiamento ha anche una dimensione organizzativa. Le imprese sono chiamate a confrontarsi con nuove domande di flessibilità, partecipazione e riconoscimento, che richiedono di superare approcci emergenziali o difensivi nell'adozione di modelli ibridi di lavoro. L'introduzione dello Smart Working non può essere pensata come una concessione

temporanea, ma deve essere progettata come un elemento strutturale, con regole chiare, strumenti adeguati, momenti di valutazione condivisa. In assenza di una regia consapevole, si rischia di riprodurre logiche di intensificazione del lavoro e di isolamento professionale, con effetti negativi sia sulla produttività sia sul benessere lavorativo. In questo senso, il dialogo intergenerazionale nelle organizzazioni — tra lavoratori senior, che portano esperienza e memoria organizzativa, e lavoratori più giovani, portatori di nuove attese e competenze — può rappresentare un'opportunità fondamentale per ripensare in modo partecipativo le modalità di lavoro e le forme di appartenenza organizzativa”.





## Il ruolo del Sindacato

Verità, qualità, dialogo, durante la discussione si è via via definito un asset valoriale, molto preciso, su cui si sono innestate le riflessioni di **Annalisa Rosiello**, giuslavorista che conosce molto bene il contesto SNFIA.

“La frontiera più avanzata del diritto del lavoro non si limita oggi alla prevenzione del danno – l’analisi della Rosiello – ma punta a promuovere ambienti sani, equi, innovativi, in cui le persone possano sentirsi serene e soddisfatte. Questo attua pienamente, peraltro, i principi Costituzionali cardine, che indicano come via il *pieno sviluppo della persona umana*, sviluppo che avviene nelle *formazioni sociali dove si svolge la personalità*; il lavoro, se sano e dignitoso, non dimentichiamoci che rimane il più potente strumento di impiego e sviluppo dei talenti, a beneficio della persona e del progresso *materiale o spirituale*

*della società*. Le tutele legali devono accompagnare – e in alcuni casi sollecitare – trasformazioni culturali e organizzative profonde. Più concretamente e rispetto al tema della conciliazione, molto importante è la formazione di delegati e figure manageriali sui temi della discriminazione organizzativa: turni, orari, strumenti di lavoro agili come lo SW, che laddove non adeguatamente utilizzati possono impattare in misura proporzionalmente più grave su donne e caregiver”.

Ma quali sono gli altri ambiti rispetto a cui il Sindacato e i Corpi Sociali Intermedi possono far sentire la loro azione? Puntuale la risposta dell’avvocata: “Nella promozione di CIA in cui vi siano previsioni orientate al benessere e – anche dopo l’entrata in vigore del DDL partecipazione – l’istituzione di figure dedicate alle varie *fragilità* (disabilità manager, diversity manager, consigliera di fiducia, mobility manager, servizio psicologico...). Risulta anche fondamentale, attraverso momenti di formazione dedicati, promuovere una cultura del lavoro che riconosca il valore del tempo personale. Il Sindacato può agire in sinergia con le altre figure presenti in azienda per promuovere forme flessibili di lavoro, part-time di qualità, telelavoro equilibrato, congedi per cura condivisi tra uomini e donne”.

Di particolare importanza il ruolo della formazione manageriale, quale asset strategico necessario per reggere i ritmi della competitività e per esercitare *attraction* e *retention* dei dipendenti. Su questo delicato punto è difficile dire quanto le nostre imprese siano all'altezza. "Un management non aggiornato, poco empatico e rigido nella gestione dei tempi e degli stili di lavoro può rappresentare un ostacolo enorme rispetto alla possibilità di *retention*. Le aziende dovrebbero quindi, anche su proposta del Sindacato, colmare alcune lacune e attrezzarsi per percorsi di formazione manageriale strutturati e continuativi, quali mentoring, wellbeing, leadership". "Se vogliono davvero giocare la partita dell'attrazione e della *fidelizzazione* dei talenti – conclude la Rosiello – le compagnie dovranno impegnarsi a investire in una leadership nuova: più consapevole, relazionale, digitale, capace di integrare performance, etica e benessere. È questa a mio giudizio la sfida per il futuro, anche nel settore assicurativo".



## Il destino in una parola: giovani e futuro

Ricostruire i legami deboli e un senso di appartenenza, potrebbe essere la strada, soprattutto se vogliamo coinvolgere i giovani nella partita del futuro, parola che aveva ispirato le grandi narrazioni del Novecento e che oggi appare svuotata di senso. **Benedetta Cosmi** ne ha ampiamente parlato in un agile pamphlet *È il futuro bellezza*, tema su cui si è soffermata nel corso del dibattito: "c'è un problema di identità e di competenze come ci ha spiegato il recente rapporto dell'OCSE, che richiama a un aggiornamento delle skills se non vogliamo restare fuori mercato. Ma c'è anche un problema di porsi in ascolto delle esigenze reali di questi nuovi esiliati, che sembrano cresciuti su un altro mondo, quello digitale, dove hanno trovato rifugio e ripiego, dagli affetti ai nuovi bisogni. Se invece volessimo prendere in considerazione le richieste reali relative a un mondo fisico in cui si muovono ignorati da tutti?

Chiedono aiuti per gli alloggi e accessi più ampi da parte delle biblioteche, ma, a fronte di tutto questo, si parla solo del desiderio di lavorare quattro giorni, di lasciare la città dove hanno vissuto prima del COVID, di strappare lo Smart Working come se fosse un modo per lavorare meno. L'azienda sa essere



etica e innovativa a fronte di queste richieste? I giovani stanno solo chiedendo più profondità e coerenza, la settimana corta non può essere la settimana compressa, ma una settimana più ricca di opportunità, magari godendo di salari non da fame, che possano reggere il confronto con i principali paesi europei”.

“Un dibattito certamente stimolante e non convenzionale quello cui abbiamo assistito – ha detto infine **Saverio Murro** tirando le somme dell’intenso pomeriggio. Ci portiamo a casa le opportunità e i rischi che il cambiamento d’epoca porta con sé. Dobbiamo partire dalla consapevolezza che serve qualità nelle istituzioni, qualità che deve *contagiare* l’orizzonte operativo delle aziende chiamate ad adottare forme nuove di organizzazione del lavoro, più inclusive, finalizzate ad attrarre

energie vitali, competenze, talenti, senza i quali qualsiasi progetto di rilancio dell’economia rischia di apparire velleitario.

Nell’ecosistema della complessità i fattori della produzione dovranno fondarsi sull’ibridazione dei saperi, per evitare che il *divide* culturale già in atto vada a sovrapporsi con un *divide* socio-economico i cui effetti appaiono sempre più evidenti negli stili di vita che connotano le nostre città. Il Sindacato è chiamato ad agire anche su questo difficile ambito per creare i presupposti che consentano all’impresa di assumere le sembianze di un luogo di apprendimento, dove si possa affermare un’intelligenza collettiva in cui donne e uomini potranno finalmente giocare alla pari e con piena libertà le carte migliori di cui dispongono”.

# Il cibo deve essere un diritto universale nella società delle crisi ricorrenti

a cura del Centro Studi SNFIA

Il Workshop *"Food Policy Councils in Action, Experiences, lessons and work in progress"*, che si è svolto a Roma il 20 e il 21 giugno 2025, è stato organizzato dal Center for Food Studies dell'American University of Rome (<https://aur.edu/cfs>) e dal Consiglio del Cibo di Roma.

Il seminario ha indagato su un tema fondamentale: come possono i Consigli per le Politiche Alimentari (FPC) liberare davvero il loro potenziale e aiutare le amministrazioni locali a ripensare i sistemi alimentari da zero?

Gli obiettivi sono stati:

- Imparare e riflettere collettivamente su successi, fallimenti e lavori in corso dalla variegata esperienza di governance dei Consigli per le Politiche Alimentari in tutto il mondo.

- Documentare e diffondere le esperienze e co-creare raccomandazioni politiche.
- Promuovere una comunità condivisa di professionisti impegnati nei FPCs.

La sfida che si prospetta nell'immediato futuro è relativa all'utilizzo di pratiche agricole sostenibili (agro-ecologiche e giuste socialmente) per la salute non solo umana ma della terra. Abbiamo la necessità di una prospettiva futura più ampia, che parta dal diritto a un adeguato cibo, come un diritto universale e la sostenibilità/continuità nella sua produzione come una grande priorità. Va considerato anche il consumo inefficiente del cibo che provoca spreco e le produzioni colturali che vengono perdute per la non economicità del





raccolto. Una dieta nutrizionale per ognuno è essenziale, molte persone potrebbero mangiare meglio con una agricoltura e un consumo sostenibile. Comunque, è sulla produzione di cibo che si gioca la partita più difficile, anche in quei Paesi dove l'utilizzo dei prodotti chimici nocivi alla salute umana è largamente diffuso. Bisogna adottare le più moderne tecniche agro-ecologiche e accelerare la transizione verso la sostenibilità.

La *governance* del sistema dell'assicurazione agevolata dei rischi in agricoltura colloca l'Italia tra le eccellenze a livello mondiale. Malgrado questa evidenza, la ricerca SNFIA sui dati ANIA – ISMEA

2010 – 2023 relativi alla **protezione assicurativa agevolata** non evidenzia progressi nella sua sostenibilità economica e sociale e mostra una bassa resilienza complessiva, determinata da continue sollecitazioni climatiche e da calamità catastrofali sempre più disastrose. Il Centro Studi SNFIA ritiene che non si possa prescindere, per l'adattamento ai cambiamenti climatici, da un impegno comune degli *stakeholders* per decidere all'interno del Consiglio del Cibo le azioni concertate utili a mettere l'agricoltore e le produzioni locali agro-ecologiche al centro delle politiche del cibo, sano e per tutti.

In particolare, gli assicuratori per accettare i rischi hanno la necessità



di renderli assicurabili, compiendo una funzione sociale basata sul servizio per misurare i rischi, per l'implementazione di politiche di mitigazione dei danni e per mettere in campo gli strumenti per efficientare i processi. Si tratta anche di disporre di esperti in tutti gli ambiti multidisciplinari coinvolti nella gestione dell'eco-sistema legato alla produzione agricola e di lavorare sulle nuove competenze chiave.

Sulle competenze si giocherà la competitività del sistema economico e la sostenibilità delle imprese che dovranno saper conciliare etica e business se vorranno guardare al futuro con fiducia.

Nella pagina precedente:  
i partecipanti all'evento

# La partecipazione dei lavoratori è legge



di Francesco Seghezzi  
*Presidente ADAPT*

Il Parlamento italiano ha approvato in via definitiva la legge di iniziativa popolare voluta dalla CISL sulla partecipazione dei lavoratori.

Potrebbe sembrare un passaggio come tanti nella vita politica del nostro Paese, ma per chi si occupa delle complesse e controverse questioni del lavoro non sarà eccessivo parlare di un momento storico.

Non fosse altro che, dopo quasi ottanta anni di attesa, viene data attuazione all'articolo 46 della Costituzione italiana che riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare alla gestione delle aziende, in armonia con le esigenze delle imprese e nei modi e nei limiti previsti dalla legge.

Si è discusso molto, tra gli addetti ai lavori e le forze sociali, delle modifiche che la legge ha subito nel

corso dell'iter parlamentare che le ha dato, in parte, una forma diversa rispetto a quella sostenuta dalle 400mila firme raccolte dalla CISL nel 2023 ma, a nostro parere e all'esito di una approfondita analisi tecnica svolta dal gruppo di ricerca di ADAPT, la sostanza rimane la stessa. La cifra complessiva della legge varata dal parlamento è in linea con il valore culturale e promozionale dell'articolo 46 della Costituzione che volutamente, come si può leggere dall'andamento dei lavori e dall'acceso dibattito avvenuto in seno alla Assemblea costituente, non dettagliava le modalità che la collaborazione tra lavoratori e imprese doveva assumere. Anzi, il fatto che la legge approvata specifichi le diverse forme di partecipazione possibili



(gestionale; economico-finanziaria; organizzativa; consultiva) è già un passo in più che tiene conto, e anche questo è interessante, delle effettive pratiche sviluppatesi negli anni.

Sappiamo infatti che nonostante l'assenza di una legge ad essa dedicata, la partecipazione dei lavoratori nelle sue diverse forme è un fenomeno diffuso nel nostro Paese, sebbene con una concentrazione

maggiore nelle grandi imprese e nel settore dell'industria. Ma l'urgenza è quella di una maggior diffusione per poter accompagnare imprese e lavoratori nei complessi processi che riguardano le trasformazioni tecnologiche, demografiche, ambientali e, più in generale, un cambiamento profondo in corso nella concezione stessa del lavoro e nello spazio che questo ha nella vita delle persone.

lavoro

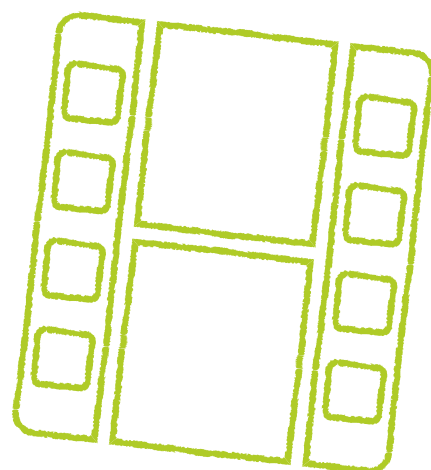
# Il sale della terra

## di Wim Wenders

## e Juliano Ricardo Salgado, 2014



Recensione di  
Maria Letizia Panerai  
Iscritta SNFIA



*Il sale della terra è un film meraviglioso del 2014 riproposto recentemente nelle sale per celebrare la memoria del grande fotografo Sebastião Salgado, scomparso all'età di 81 anni. Fotografare dal greco significa "disegnare con la luce", dunque il fotografo è colui che con la luce, che si riflette su di una scena, crea un'immagine.*

*Unico maschio di otto figli, Sebastião Salgado viene avviato agli studi di economia dal padre, proprietario di una fazenda in Brasile ed allevatore di bestiame, e negli anni Settanta per lavoro si trasferisce in Francia e poi a Londra; sarà sua moglie, architetto, a regalargli una macchina*

*fotografica che segnerà l'inizio di una vita avventurosa e unica attraverso il mondo, la natura, le civiltà, i popoli e le loro sofferenze.*

Il grande regista Wim Wenders, assieme a Juliano Ricardo Salgado, figlio di Sebastião, ispirati dalla potenza delle sue immagini rigorosamente in bianco e nero, alternando fotografie, storia personale e riflessioni dell'artista, ci regalano **Il sale della terra**, film imperdibile perché necessario ad ogni essere umano come esperienza per sentirsi più forti, più vivi, in quanto spettatori di un documento toccato da una grazia edificante per l'anima e

illuminante per lo spirito, oltre che pervaso da una straziante bellezza. Fotografo di persone più che di paesaggi, l'uomo è sempre al centro di ogni suo scatto proprio perché *gli esseri umani sono il sale della terra*, in tutte le loro manifestazioni, anche le più terribili. I suoi progetti fotografici lo hanno portato dall'Indonesia all'Africa, dai paesi dell'America latina quali Bolivia, Ecuador, alla catena montuosa delle Ande, e poi in Messico del nord dove i suoi scatti riescono a *rac-cogliere suoni attraverso gli occhi*, per poi tornare dopo dieci anni di esilio volontario e necessario in Brasile. Ed è dal nord del Brasile, dove non era mai stato, che riparte il suo occhio sul mondo, su quella parte di terra in cui la morte e la vita sono molto vicine, animato da gente di grande forza morale oltre che fisica. Poi, nel 1998, accanto a Medici Senza Frontiere è in Etiopia per testimoniare l'enorme indigenza dei rifugiati, dove la gente, che ha la pelle arsa dal vento come la corteccia degli alberi, si abitua a morire... In quei posti Salgado tornerà molte volte, spinto dall'empatia per la condizione umana, dopo una sola digressione nel 1991 per testimoniare l'archeologia dell'era industriale in Kuwait, in occasione dell'esplosione dei pozzi di petrolio, ma dal 1993 al 1999 saranno sempre

l'uomo e le sue sofferenze al centro della sua opera, attraverso foto sulla migrazione dei popoli in Tanzania e Rwanda, sui reietti delle guerre e sul genocidio nella ex Jugoslavia: *le tende dei rifugiati... il mondo intero ne sembrava ricoperto. Siamo animali molto feroci, noi umani; tutti dovevano vedere quelle immagini, l'orrore della nostra specie.*

Infine, dopo essere sceso per decenni nel cuore delle tenebre per testimoniare al mondo intero la dimensione della catastrofe dei nostri tempi, Salgado assieme alla moglie, che gli è sempre stata accanto in questo grande e appassionato viaggio che è stata la loro vita, decidono di fermarsi e di dedicarsi alla ricostruzione delle condizioni climatiche della Mata Atlantica in Brasile, con il progetto **Istituto terra** in favore dell'ecosistema, piantando due milioni di alberi nella zona in cui era cresciuto da bambino, ricreando parte di una foresta che oramai non c'era più, *perché gli alberi sono cosa di tutti e ci danno il concetto di eternità.*

E se gli uomini sono il sale della terra, è la terra che è riuscita a guarire le ferite interiori di Sebastião Salgado accumulate negli anni: *io sono parte della natura, come un albero, una tartaruga, un sassolino...*

# Una figlia

## di Ivano De Matteo, 2025



Recensione di  
Maria Letizia Panerai  
*Iscritta SNFIA*

*"Un figlio deve, prima o poi, smettere di essere un figlio. Ma un genitore non smette mai di essere genitore." Il lutto per la madre scomparsa segna profondamente la giovane Sofia (Ginevra Francesconi). Suo padre Pietro (Stefano Accorsi) si illude di poter colmare quel vuoto con la propria presenza istaurando con la figlia un rapporto talmente stretto da credere che possa essere sufficiente, caricandolo anche con la costruzione di una nuova famiglia insieme a Chiara (Thony).*

In realtà la morte della madre diventa un evento rimosso, non affrontato apertamente né da Sofia né da Pietro. Questa mancanza di elaborazione emotiva genera un conflitto sotterraneo soprattutto nella ragazza che esplode in modo drammatico e irreversibile. Ivano De Matteo affronta ancora una volta, dopo ***I nostri ragazzi***, il rapporto genitori figli, esplorando in particolare la complessità di un amore genitoriale e gli errori che a volte si commettono per affetto, senza rendersene conto.

Pietro, concentrandosi solo sul suo ruolo protettivo, sottovaluta il dolore della figlia che si manifesta in continui incubi notturni e in una certa aggressività nei confronti di Chiara, la sua giovane compagna. L'uomo non prepara Sofia a questa nuova relazione perché non coglie l'importanza che la figura materna aveva per la figlia, né le difficoltà che una nuova presenza femminile nella loro casa può causarle a livello affettivo. Sofia è ribelle non solo perché adolescente, ma anche perché non è ancora pronta ad accogliere Chiara nella sua vita.

Ma il padre ignora quei segnali e questa sua incapacità di vedere non gli permette di percepire quel dolore sordo che si è impossessato della ragazza, né di rispettarne il tempo interiore perché semplicemente non lo comprende. Il dramma si consuma inevitabilmente.

Dopo film importanti come ***La bella gente, Gli equilibristi, La vita possibile, Villetta con ospiti, Mia***, De Matteo ne ***Una figlia*** – presentato in anteprima al Bari International Film Festival – ci mostra un padre che deve imparare a guardare davvero sua figlia, a porsi domande sulla responsabilità genitoriale e sul suo modo imperfetto di amare.

Nella seconda parte del film si percepisce un rovesciamento di prospettiva che pone la ragazza



Ginevra Francesconi nel 2019 al Festival del cinema di Sitges.

© Moritz Barcelona from Barcelona, Catalunya / Wikipedia.org

in una posizione di maturità affettiva maggiore rispetto al genitore. Tutto questo è sottolineato da una intensa interpretazione di Accorsi nel mostrarci la maturazione tardiva di Pietro che, solo quando perde tutto, inizia a capire. Un plauso va a Ginevra Francesconi: la sua Sofia è una quindicenne che cresce velocemente dopo essere sprofondata in un abisso, trasformandosi in una giovane donna sorprendentemente lucida.

Un film maturo, intimo, diretto, di grande attualità che osserva senza giudicare due mondi troppo distanti per riconciliarsi veramente, ma che possono solo aprirsi alla lunga strada del perdono.



## SNFIA da oltre 70 anni al servizio delle Professionalità Assicurative



Il primo sciopero generale

Seguici su



[www.snfia.it](http://www.snfia.it)

