



I valori in cui crediamo per sfidare la complessità del tempo presente

di Massimiliano Cannata



N. 118

2° trimestre 2026
Periodico del Sindacato
Nazionale delle
Professionalità Assicurative

Il ruolo centrale del sindacato nel cambiamento d'epoca
A colloquio con Annarita Moscatelli Segretaria Regionale Puglia

Quella paura che frena la crescita
di Massimiliano Cannata

**Passo decisivo dei CAE, voce autorevole dei lavoratori
che operano nelle multinazionali**
di Francesco Rotiroti

Anno XXXI – N. 118
Secondo trimestre 2026

Direttrice Responsabile

Clelia Verde

Redattore Capo

Roberto Casalino

Comitato di Redazione

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

Hanno collaborato a questo numero:

Massimiliano Cannata, Mirta Marchesini, Annarita Moscatelli,
Francesco Rotiroti, Giulio Putti

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

Perché facciamo sindacato

di Mirta Marchesini

6 Primo Piano

I valori in cui crediamo

per sfidare la complessità del tempo presente

di Massimiliano Cannata

12 L'Intervista

Il ruolo centrale del sindacato nel cambiamento d'epoca

A colloquio con Annarita Moscatelli Segretaria Regionale Puglia

a cura della Redazione

16 Sfogliando

Quella paura che frena la crescita

di Massimiliano Cannata

20 Il Cantiere Europa

**Passo decisivo dei CAE, voce autorevole dei lavoratori
che operano nelle multinazionali**

di Francesco Rotiroli

22 Attivi Oltre

**Per affrontare l'erosione delle pensioni medio alte
serve un impegno corale**

A colloquio con Giulio Putti

a cura della Redazione



editoriale

Perché facciamo sindacato

di Mirta Marchesini
Vicesegretaria Generale SNFIA



Perché facciamo sindacato? È una domanda scontata, eppure, assorbiti dalle trattative, dalle riunioni e dai problemi da affrontare, rischiamo di perdere di vista la ragione più profonda del nostro impegno.

La parola "sindacato" ha le sue radici nel termine greco *syndikè* che richiama l'idea del "fare giustizia insieme". È un'origine antica, ma che conserva ancora oggi un significato straordinariamente attuale.

Fare sindacato significa scegliere di non essere indifferenti. Significa mettere a disposizione una parte del proprio tempo e delle proprie competenze per ascoltare i problemi e le esigenze delle nostre colleghe e dei nostri colleghi e comprenderne le difficoltà.

È un impegno che richiede responsabilità. Perché rappresentare lavoratrici e lavoratori significa cercare di comprenderne i bisogni e trasformarli in azione concreta. Significa studiare, approfondire, confrontarsi. Per questo la competenza non è un elemento accessorio dell'attività sindacale. È una forma di rispetto verso le persone che ripongono fiducia in noi. Ed è anche uno dei tratti che, fin dalla sua nascita, caratterizzano l'identità di SNFIA.

Allo stesso modo, l'indipendenza e l'autonomia sono principi che hanno sempre guidato il nostro modo di intendere l'attività sindacale. Perché solo mantenendo libertà di giudizio, autonomia di pensiero e capacità di

decisione è possibile svolgere credibilmente il proprio ruolo, avendo come unico riferimento la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.

Esiste poi un altro aspetto sul quale vorrei soffermarmi. Le organizzazioni vive sono inevitabilmente attraversate da idee diverse, sensibilità differenti e talvolta anche da conflitti. È naturale che sia così. Il confronto fa parte della vita associativa e rappresenta spesso una risorsa, non un limite.

La differenza la fanno il rispetto reciproco e l'onestà intellettuale. Perché anche le divergenze più profonde possono diventare occasioni di crescita quando non si perde di vista ciò che ci accomuna e la finalità per cui abbiamo scelto di impegnarci.

Prima delle cariche e delle differenze di opinione esiste una missione comune: rappresentare persone, tutelarne i diritti e contribuire, ciascuno per la propria parte, a costruire relazioni di lavoro più giuste.

In SNFIA abbiamo sempre pensato che competenza, indipendenza e autonomia non fossero slogan da esibire, ma responsabilità da esercitare ogni giorno. Ricordarlo, soprattutto nei momenti più complessi, può aiutarci a non perdere di vista la ragione per cui abbiamo scelto di esserci.

Perché, alla fine, prima di ogni ruolo o di ogni incarico, resta una domanda: perché facciamo sindacato?

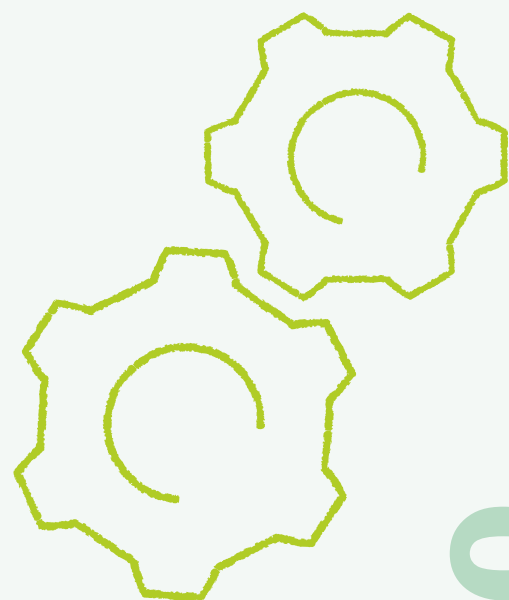
I valori in cui crediamo per sfidare la complessità del tempo presente



di Massimiliano Cannata
Redazione

"Messi alla prova abbiamo dimostrato di essere persone oneste, sincere, soprattutto politicamente mature, disposte a trovare una sintesi pur di far prevalere l'interesse di SNFIA e di far andare avanti la macchina. Nella tempesta i valori di cui siamo storicamente portatori e che ci vengono riconosciuti hanno prevalso, insieme alla spinta verso il futuro, come dimostra la ricchezza di un dibattito in cui abbiamo sentito voci nuove".

Ha espresso con queste parole tutta la sua soddisfazione il Segretario Generale Saverio Murro, tracciando il bilancio dell'ultimo Consiglio Direttivo di Riccione che ha rinnovato la fiducia nel suo operato approvando il ridisegno della Segreteria Nazionale e la nuova articolazione delle deleghe. Clelia Verde si occuperà della comunicazione interna ed esterna, Fabio Vecchioni della formazione, Marco Pedrali del proselitismo e dello sviluppo organizzativo, Mirta Marchesini



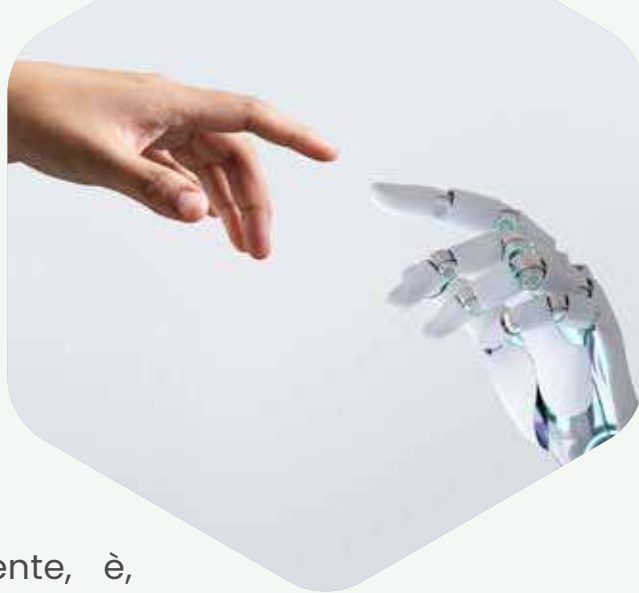
coordinerà la segreteria organizzativa, Federica Parelli sarà chiamata a seguire le questioni relative alla parità di genere.

"Dal confronto – prosegue l'analisi di Murro – voglio custodire dentro di me alcune cose molto importanti: la prima che il valore del proselitismo deve avere dei caratteri distintivi per allignare e dare un adeguato ricambio alle classi dirigenti, che bisogna avere sempre il coraggio di mettere la faccia nelle grandi questioni che segnano il nostro impegno, lo abbiamo fatto sempre come SNFIA ed è veramente prevalso il noi e la volontà di governare il cambiamento che è il mantra che ha guidato il Sindacato in questa epoca di trasformazioni epocali che stiamo attraversando. Nessun membro della Segreteria Nazionale ha la verità in tasca, siamo tutti in discussione, il Consiglio e l'Assemblea decidono, il voto si rispetta non si commenta".

I valori di riferimento

Coesione, professionalità, capacità di visione, etica della responsabilità, coerenza, autonomia i concetti emersi nel corso del vivace e partecipato dibattito. Tutti gli interventi hanno rimarcato con forza gli asset valoriali, che risulteranno decisivi per affrontare le importanti sfide che si profilano. Dal CCNL (cfr. editoriale che apre il numero del Notiziario n.d.r) allo sviluppo dell'azione di proselitismo orientata a una presenza sempre più forte e caratterizzante nei territori, all'impegno per una reale parità di genere da far valere in tutti i consessi istituzionali. In particolare sul fronte contrattuale l'impegno per l'equità retributiva e per il ripristino del potere d'acquisto delle retribuzioni, eroso dall'inflazione, la tutela dei percorsi di carriera compromessi da una eccessiva fungibilità delle mansioni, - aspetti su cui ha fatto il punto Marco Pedrali - la salvaguardia dell'attuale sistema di progressione per le classi di anzianità, il potenziamento delle tutele in caso di gravi patologie, attenzione verso i *caregiver* ed i neogenitori, rappresentano molteplici facce di una giustizia sociale che va continuamente ribadita e affermata in un universo del lavoro in costante trasformazione.





L'IA, ingombrante icona del presente, è, ed è destinata ad esserlo anche per il futuro, un arduo banco di prova, per giuristi, economisti e manager. Sono stati presi in esame nel corso del dibattito gli impatti e i rischi applicativi dell'uso degli algoritmi che alimentano l'intelligenza generativa, nella specifica realtà del Gruppo Generali. Il confronto è stato arricchito da un'analisi comparata della legislazione internazionale: *"esercizio utile – ha fatto notare Francesco Rotiroti – ad acquisire la consapevolezza che oramai viviamo dentro una spazialità inedita che non ha confini geografici, concettuali e mentali. Parliamo dell'infosfera, un ibrido di naturale e artificiale, che sollecita una rinegoziazione del patto sociale e delle regole stesse su cui si basa la convivenza"*.

In particolare, si sta tentando di definire – ha spiegato Mirta Marchesini – come è stato fatto per le novità legate all'applicazione dello *Smart Working*, un protocollo sullo sviluppo delle intelligenze generative che faccia riferimento a delle norme quadro, finalizzate alla tutela occupazionale, ma anche alla disciplina dei *bias* cognitivi. Non è cambiato solo il gioco, è cambiata l'intera scacchiera, servono nuove regole e una cultura adeguata del digitale, altrimenti prevarrà la tracotanza, la *"hybris"* prometeica, che ci farà soccombere vittime della *"volontà macchinica"*, che alimenta false promesse di immortalità nella perniciosa cornice deformante del *"post umano"*.

L'evoluzione dei diritti nella società digitale

Diritti nella *infosociety* vuol dire anche partecipazione di lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese come previsto dalla Legge 76 del 2025. Riserve sono state espresse dall'Assemblea per un testo normativo che di fatto travisa il principio costituzionale espresso dall'Art. 46, che parla espressamente di "diritto dei lavoratori alla collaborazione" e non di una possibile e non necessaria adesione al modello partecipativo, demandata alle scelte aziendali. Siamo molto lontani dalla volontà dei padri costituenti che avevano legato questo specifico diritto a delle finalità generali di "elevazione economica e sociale del lavoro, in armonia con le esigenze della produzione".

"Non si evolve la legislazione che fa da cornice generale all'attività dei corpi sociali intermedi, perché anche le norme statutarie – ha detto Fabio Vecchioni – devono camminare al passo con i tempi guardando alle esigenze di tutti gli iscritti". Nella logica di rafforzare i fattori di coesione rispetto ai valori di riferimento di tutta la compagine aziendale è stata votata all'unanimità la mozione proposta dalla Segreteria Nazionale volta a integrare l'art. 5 dello Statuto, riguardante il diritto di gradimento in fase di adesione.

A dimostrazione di una grande attenzione alla qualità, di un Sindacato in salute, come dimostrano i numeri del bilancio presentati dal Tesoriere Potito Gallo e commentati da Giorgio Vittone, Presidente del Collegio dei Sindaci. La solidità patrimoniale, oltre a un termine di valore, offre le giuste garanzie per dare spazio agli investimenti.



Claudia Martorel, Giuseppe Muriana e Fabio Vecchioni hanno raccontato la positiva esperienza d'aula che li ha visti impegnati, insieme a Clelia Verde, Francesco Rotiroti e Annalisa Rosiello. Formazione delle RSA e tutela legale alcune delle materie oggetto di studio, che hanno riscosso molta partecipazione ed interesse.

Non c'è da meravigliarsi se si considera che il sapere e la cultura sono gli attrezzi più preziosi se si vorrà preservare l'autonomia e l'autorevolezza storica di SNFIA e proiettare la realtà del sindacato nella complessa ed articolata dinamica della società di domani.

Il ruolo centrale del sindacato nel cambiamento d'epoca

A colloquio con Annarita Moscatelli Segretaria Regionale Puglia

a cura della Redazione



"Il futuro del sindacato passa dalla sua capacità di essere comunità, molto di più di una struttura burocratica. Dobbiamo vivere il nostro impegno nella consapevolezza di abitare un luogo in cui le persone si riconoscono, si confrontano, crescono insieme".

Annarita Moscatelli sta vivendo con impegno ed entusiasmo l'incarico di guidare la Segreteria Regionale. Un entusiasmo fatto di visione, consapevolezza della complessità e di salda convinzione del ruolo strategico che i corpi intermedi possono esercitare anche nell'era della disintermediazione tecnologica.



Annarita Moscatelli,
Segretaria Regionale Puglia

L'intervista

Annarita, vorrei cominciare la nostra conversazione col chiederti quali sono le percezioni e i sentimenti della neo Segretaria Regionale della Puglia?

Ho vissuto la mia elezione con un mix molto intenso di emozioni: orgoglio, senso di responsabilità e grande motivazione. Orgoglio per la fiducia ricevuta, responsabilità perché rappresentare colleghe e colleghi significa dare voce a bisogni reali e spesso urgenti, motivazione perché sento che questo mandato arriva in un momento di profonda evoluzione del nostro settore, in cui credo che il sindacato possa e debba avere un ruolo centrale.

Potresti in sintesi anticipare al nostro "Notiziario" i punti "forti" del tuo programma?

Sono tre le direttrici principali che intendo sviluppare: ascolto, attenzione alle competenze e presenza sul territorio. È necessario sistematizzare, mi si passi il termine, l'attività di ascolto degli iscritti e degli intermediari perché è molto importante intercettare le criticità che emergono per trasformarle in proposte concrete; valorizzazione delle competenze professionali dell'assicuratore, altro aspetto cruciale, che vanno tutelate e riconosciute in un contesto normativo e di mercato



sempre più complesso; rafforzamento della presenza territoriale di SNFIA. Il sindacato deve essere percepito come vicino, accessibile, soprattutto utile nella quotidianità della dimensione lavorativa.

L'evoluzione del mercato assicurativo

A proposito di competenze e mestieri. Vi sono delle specificità che caratterizzano compiti e funzioni dell'assicuratore?

Nella mia Regione il "mestiere" dell'assicuratore presenta alcune specificità importanti, su cui vale la pena soffermarsi a cominciare dal tessuto economico, fatto in larga parte da piccole e medie imprese, cui si aggiunge una forte incidenza del lavoro autonomo e una crescente sensibilità rispetto ai temi della protezione, soprattutto legata ai rischi climatici, alla salute e alla continuità aziendale. In questo contesto l'assicuratore svolge un ruolo non solo commerciale, ma anche consulenziale e sociale, che va sostenuto e difeso.

L'intervista

Il mercato assicurativo sta risentendo, non potrebbe essere altrimenti, del profondo fenomeno di mutazione che investe il neocapitalismo. Opportunità e rischi fanno parte del "gioco". Cosa pensi al riguardo?

Le opportunità più interessanti, in questa fase dinamica, sono legate all'innovazione, alla personalizzazione dei servizi, all'evoluzione del bisogno di protezione, come accennavo prima.

I rischi riguardano invece la disintermediazione, la standardizzazione e la pressione crescente che viene esercitata sulle condizioni di lavoro e sui margini entro cui vengono svolte mansioni in aree "sensibili", spesso molto delicate. Ed è su questo delicato crinale che il sindacato deve saper vigilare garantendo equilibrio, che vuol dire in concreto promuovere il cambiamento senza scaricare i costi sull'anello più debole della catena del valore.

IA e digitale le sfide da affrontare

L'IA è, tra le innovazioni, la più "celebrata" ma anche la più temuta. Come bisogna comportarsi per sfruttarne al meglio le potenzialità senza subirne gli effetti?

La mia idea è che non vada demonizzata, né subito passivamente: può essere uno strumento potente



di supporto al lavoro dell'assicuratore, se governata con regole chiare, con trasparenza e nel rispetto della centralità della persona. L'apporto umano, la dimensione relazionale, il confronto professionale restano fattori - chiave che hanno una matrice antropologica che nessuna macchina potrà mai essere messa nelle condizioni di replicare.

Rimaniamo dentro il grande orizzonte del digitale. Le organizzazioni produttive come devono affrontare i processi di trasformazione che non sono mai facili da metabolizzare?

Accompagnando le persone verso il futuro, non lasciandole mai sole. Servono formazione continua, condivisione delle competenze e una cultura del cambiamento che non sia imposta dall'alto ma costruita insieme. Il sindacato può diventare, in questa ottica, un prezioso catalizzatore.



Il proselitismo è un aspetto chiave per qualsiasi realtà associativa, lo è ovviamente anche per SNFIA che punta molto sul ricambio generazionale e sull'attrattività. Cosa si può fare per generare nuovi flussi di coinvolgimento?

Il tema del ricambio generazionale e dell'attrattività è un aspetto cruciale che impegna SNFIA in tutte le sue componenti organizzative. Stiamo tutti lavorando per rendere il sindacato più aperto, inclusivo, capace di parlare in particolare ai giovani. Per questo è mia intenzione concentrare gli investimenti su iniziative di coinvolgimento, utilizzando linguaggi adeguati a raccontare la contemporaneità, ampliando gli spazi di partecipazione reale. Ricordiamoci che il proselitismo oggi passa soprattutto dalla credibilità, dall'esempio e dalla capacità di rispondere a bisogni concreti. Infine vorrei fare una considerazione personale...

Ascolto con interesse...

Il futuro del sindacato passa dalla sua capacità di essere comunità, non solo struttura. Un luogo in cui le persone si riconoscono, si confrontano e crescono insieme. È questa, in estrema sintesi, la direzione rispetto a cui intendo muovermi come Segretaria Regionale della Puglia.

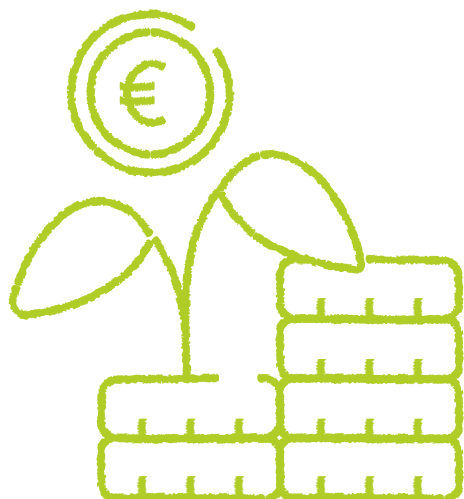


l'intervista

Quella paura che frena la crescita



di Massimiliano Cannata
Redazione



Economia della paura, non è solo il titolo ad effetto del saggio di Veronica De Romanis (nostra ospite in occasione del convegno organizzato dal Centro Studi e dalla Sezione Pensionati di SNFIA) docente di Economia Europea alla Luiss Guido Carli di Roma e alla Columbia University di New York edito da *Mondadori*, perché definisce la precisa connotazione che, come ha scritto Ferruccio De Bortoli in una recensione apparsa sul *Corriere della Sera*, caratterizza “il nostro galleggiare nello status quo, impegnati a conservare anziché innovare, presi dall’obbedienza all’interesse corporativo, che sembra prevalere sull’interesse nazionale”.



Un atteggiamento pericoloso, spiega l'autrice, perché se in politica è senz'altro legittimo avere idee conservatrici, in economia si rischia di fermare l'orologio della storia e di arretrare quando si ha l'illusoria percezione di star fermi. Non si tratta di assumere posizioni ideologiche, il galleggiamento è un metodo bipartisan, utilizzato da governi di destra e di sinistra che hanno offerto, negli ultimi anni, bonus e sussidi per proteggere le tante tribù di cui è fatto il Paese. Così, invece di incentivare la crescita, ci siamo preoccupati di tassare chi contribuisce allo sviluppo e crea ricchezza, premiando le rendite a tutti i livelli.

Ci continuiamo ad esercitare su un *tapis roulant* che però scorre all'indietro senza che ce ne accorgiamo. È evidente che abbiamo frequentato una cattiva "palestra", che ci ha fatto progressivamente disperdere la cultura del rischio, componente essenziale di qualsiasi economia di mercato. Rintanati nel nostro piccolo orticello, coltiviamo l'illusione che il grande Eduardo articolava in una frase icastica: "*adda passà 'a nuttata*", il lunario lo sbarcheremo dopo.

Un atteggiamento miope e fuori dal tempo, che fa torto alla grande tradizione italiana che è stata storicamente capace di coniugare visione e sogno.

Le nostre imprese (il Nord Est è un territorio paradigmatico sotto questo aspetto) hanno saputo gettare le reti oltre i confini, affrontando il mare aperto della competizione, creando i presupposti che ci hanno portato a diventare una potenza industriale. Quello scenario sembra far parte solo del passato. Assistiamo a un pericoloso ripiegamento, causato in larga parte dalla mancanza di una politica economica in grado di dare un indirizzo allo sviluppo. I nodi che ci attanagliano hanno radici strutturali, invece di analizzarli continuiamo a distrarre l'attenzione dell'opinione pubblica, agitando nemici esterni: l'Europa, la BCE, i mercati, tutti capri espiatori da agitare al fine di rinviare le riforme. Di certo le guerre che attraversano il pianeta dall'Iran, all'Ucraina non aiutano a schiarirsi le idee, ma va detto che il Paese è fermo da troppo tempo, lo scaricabarile è uno sport pericoloso. Gli interventi adottati negli ultimi anni hanno agevolato le rendite di posizione, e le élite che detengono il potere. Strumenti come quota 100 che ha lasciato in eredità 23 miliardi di reddito, hanno aiutato chi il lavoro già lo aveva, senza creare il ricambio generazionale necessario. I fondi del PNRR invece di alimentare il prodotto potenziale hanno accontentato clienti e corporazioni di turno, in un contesto

produttivo in cui sono state individuate ben 625 voci di deduzioni e detrazioni fiscali.

Cerchiamo le scappatoie, somministrando analgesici e soluzioni tampone, scavando nicchie di privilegio, che anestetizzano il male, senza guarirci dalla malattia.

Nessuno si salva da solo

L'effetto è quello del *soufflé*, che gonfia qualche cifra, dando nell'occhio, ma non imprime alcuna spinta sostanziale al sistema economico, che si avvita in una spirale fatta di meno risorse, meno crescita, meno servizi. Una conferma di questo trend non certo positivo la si può avere se si considera che spendiamo più per gli interessi del debito (85 miliardi) che per l'istruzione (75 miliardi nell'ultimo anno). Il dato demografico rimane la principale causa del nostro pluriennale galleggiamento. Siamo la nazione con più over 75 nel mondo, dopo il Giappone, abitiamo un condominio in cui le assemblee, guidate dai più anziani, non intendono riparare il tetto per non intaccare i risparmi, sapendo che i più esposti alle infiltrazioni saranno i giovani, che avendo una più lunga aspettativa di vita non godranno di nessun ammortizzatore e nemmeno della pensione. Oltre all'emorragia di intelligenze, nell'ultimo decennio più di 130mila

ragazzi hanno lasciato il paese, è il fenomeno dei NEET, rappresentato dalla fascia di popolazione tra i 15 e 29 anni che non studia e non lavora, che dà l'idea della paralisi, che è forse l'aspetto più drammatico dell'economia della paura. Ma esiste una cura contro il declino? Il primo passo potrebbe essere quello di non pensare di "poter fare da soli", lo scenario delle "policrisi" entro cui ci muoviamo va raccontato, non minimizzato e soprattutto va affrontato dentro e con l'Europa, senza cedere alla tentazione di rimanere "piccoli, ma protetti". Gli esempi non mancano se pensiamo che la Spagna ha reagito tornando ad essere attrattiva di risorse e capitale umano, quello che dobbiamo tornare a curare anche noi, tenendo presente che alle nostre imprese servirà una forza lavoro formata sui nuovi saperi del digitale, che andranno coltivati nel più ampio orizzonte di un sistema scolastico da innovare e potenziare. Il salto di paradigma, che molti giustamente individuano nella transizione energetica, per essere efficace dovrà essere accompagnato da un cambio di mentalità e di visione della politica, che ci porti realmente (senza paura questa volta) verso il futuro.



Passo decisivo dei CAE, voce autorevole dei lavoratori che operano nelle multinazionali



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

Il Parlamento europeo ha approvato la revisione della Direttiva sui Comitati Aziendali Europei (CAE), un passo decisivo per rafforzare la voce dei lavoratori nelle multinazionali e garantire una partecipazione effettiva ai processi decisionali transnazionali. La riforma, attesa da tempo, introduce misure che assicurano una **consultazione significativa, un accesso tempestivo alle informazioni e risultati concreti** in termini di **equità, progresso sociale e convergenza verso l'alto delle condizioni di lavoro**. Con questa revisione, i Comitati Aziendali Europei diventano uno strumento ancora più efficace per rappresentare i lavoratori e rafforzare la

democrazia economica. È una vittoria del dialogo e della contrattazione collettiva. La revisione semplifica le procedure, aumenta la prevedibilità e tutela le imprese che rispettano la normativa, senza introdurre nuovi costi amministrativi. Rafforza inoltre i diritti di informazione e consultazione, consolidando il ruolo dei CAE come strumento di democrazia economica e di dialogo sociale a livello europeo. In particolare "la direttiva garantirà ai lavoratori un reale diritto di consultazione e informazione, rafforzando al tempo stesso la capacità negoziale delle organizzazioni sindacali per assicurare migliori salari e condizioni di lavoro in tutta Europa".



Un risultato coerente con le richieste sindacali

L'accordo approvato il 9 ottobre dal Parlamento europeo rappresenta l'esito positivo di un lungo percorso di confronto tra Commissione, Parlamento e Consiglio, avviato nel giugno 2025.

Il testo finale **accoglie in larga misura le 10 richieste chiave avanzate dalle organizzazioni sindacali**, in particolare per quanto riguarda: **il riconoscimento esplicito del ruolo dei sindacati; il diritto dei membri dei CAE** a informare i rappresentanti locali e tutto il personale prima e dopo ogni riunione; **l'inasprimento delle sanzioni** per le violazioni dei diritti dei CAE, delle Delegazioni Speciali di Negoziazione (DSN) e dei rappresentanti dei lavoratori.

Gli scenari e le prossime tappe

In prospettiva si intravedono importanti cambiamenti, a cominciare dalla fissazione di obiettivi ambiziosi in materia di **equilibrio di genere**; dalla messa in campo di **maggiori risorse** economiche e di investimenti nella formazione per i rappresentanti dei lavoratori; dalla definizione di una **più ampia tutela** dei rappresentanti dei dipendenti; dall'attribuzione di una più ampia facoltà di **supervisione e di esercizio della responsabilità** da parte della

Commissione europea. A seguito dell'approvazione del Parlamento, la proposta passerà al **Consiglio dell'Unione Europea** per la convalida definitiva, prevista con procedura semplificata (denominata "punto A" n.d.r), definita in così perché non richiede ulteriori votazioni.

Una volta convalidata, la Direttiva sarà pubblicata nella **Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea** e avvierà il processo di recepimento. Il testo stabilisce un periodo di **due anni per il recepimento nazionale**, seguito da una **fase transitoria di un anno** prima della piena applicazione delle nuove norme, prevista per **dicembre 2028**.

Le raccomandazioni di UNI Europa

Per valorizzare al meglio il periodo di attuazione, **UNI Europa** ha espresso alcune raccomandazioni che vanno tenute ben presenti: **evitare la riapertura indiscriminata** degli accordi CAE esistenti; **concentrare le rinegoziazioni** solo sulle **disposizioni direttamente interessate** dalla revisione, al fine di scongiurare il rischio che i datori di lavoro possano utilizzare il processo in atto per **indebolire i diritti acquisiti**.

Per affrontare l'erosione delle pensioni medio alte serve un impegno corale

A colloquio con Giulio Putti

a cura della Redazione

La categoria dei pensionati a reddito fisso e quindi direttamente tassabile alla fonte, contribuisce in maniera significativa alla fiscalità italiana ma, nel corso degli anni, a causa della mancata o parziale applicazione della perequazione sulle pensioni medio alte, il potere di acquisto si è eroso per la pericolosa spinta inflattiva.

Giulio Putti, responsabile della Sezione Pensionati SNFIA a valle della giornata di studi promossa dal Centro Studi, che si è svolta a Roma presso palazzo Valentini, offre la sua lettura del fenomeno che contribuisce al "dimagrimento" delle pensioni del ceto medio e propone alcune indicazioni per attenuare tale fenomeno nel comparto assicurativo.

Tante nubi che si addensano sul futuro dei pensionati, ci hanno detto studiosi ed esperti nel corso del dibattito. Eccesso di pessimismo?

Direi di sano realismo. Come categoria stiamo registrando il depauperamento progressivo del reddito percepito. L'importo pensionistico liquidato, in rapporto ai contributi versati, è sempre più "leggero".

Ma il nostro settore può giocare un prezioso asso nella manica: la **previdenza integrativa**. Infatti nel corso degli anni ottanta e nei primi anni novanta, grazie alla lungimiranza ed allo spirito di responsabilità sociale dei vertici delle imprese assicurative e di ANIA ed alla professionalità, perseveranza e unitarietà di chi ci ha preceduto alla guida delle organizzazioni sindacali, il comparto assicurativo ha strutturalmente introdotto nei contratti di categoria i **fondi pensione negoziali**.

Questa possibilità è oggi sfumata?

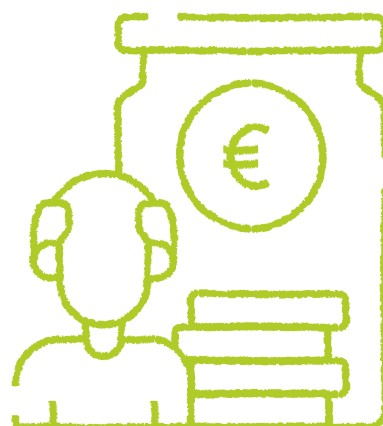
No, certamente no, ma occorre porre in essere alcuni accorgimenti. Innanzitutto una precisazione: poiché i giovani oggi in attività che hanno iniziato a lavorare dopo il 1995, avranno una pensione INPS calcolata con il sistema **contributivo puro** e ammesso che riescano a raggiungere i quaranta anni di contributi versati, accederanno a una pensione che, rispetto all'ultimo stipendio, sarà decurtata di oltre 20 punti percentuali rispetto ai colleghi precedentemente andati in quiescenza con il sistema misto.

Sarà dunque necessario per evitare che ci sia una fortissima sperequazione e perché si possa ricreare un dialogo intergenerazionale, come ha detto nel corso del dibattito Michaela Camilleri, un impegno molto preciso della politica e delle organizzazioni **sindacali**.

I fondi pensione negoziali possono contribuire a colmare il differenziale, **attenuando gli effetti negativi dell'inflazione** sulle future rendite dei nostri giovani a patto che la **Politica**, non appena la congiuntura economica lascerà intravedere spiragli più favorevoli, intervenga in favore di una ripresa della previdenza complementare, anche attraverso interventi tesi a migliorare la fiscalità generale.

Scendendo più nel particolare, quali provvedimenti bisognerebbe introdurre?

Innanzitutto un aumento dell'attuale quota detraibile dall'imponibile in fase di accumulo che oggi è pari a 5.300 Euro. Nel contempo si rende necessaria una diminuzione dell'aliquota di tassazione dei rendimenti annuali, che al momento si attesta al 20%, fino a dieci anni fa questa percentuale era dell'11%.



I sindacati in questa fase delicata e non priva di contraddizioni, che iniziative dovrebbero prendere?

Saranno chiamati a farsi sentire in ordine alla gestione negoziale dei fondi e in particolare, per garantire un più efficace controllo, favorendo l'elezione di colleghi "professionisti" (anche non RSA), attuari e revisori dei conti, nei consigli di amministrazione e negli organi di vigilanza dei fondi. Risulterà inoltre decisivo, in relazione a investimenti a lunghissima scadenza, trattare o mantenere, nelle fasi negoziali con le aziende, prodotti assicurativi (gestioni separate) del genere c.d. **"sicuro e tradizionale"**, che contengano garanzie sia di un **minimo garantito** (almeno lo stesso rendimento del TFR) sia del **consolidamento** dei risultati annuali.

Altro aspetto da non trascurare sarà l'adozione, sempre in fase di trattativa con le aziende, di **tavole attuariali** per la conversione dei montanti in **"rendite le più possibili favorevoli"** per i dipendenti.

Dagli interventi è emersa la mancanza di una conoscenza della previdenza integrativa.

Quando colmeremo questo gap?

L'Italia ha un basso posizionamento nel confronto con gli altri paesi OCSE, sia come patrimonio dei fondi in valore assoluto che in rapporto al PIL. Ciò denota, a livello paese, una scarsa conoscenza della previdenza complementare, quindi l'impegno su questo terreno deve essere corale: della politica, delle aziende e dei sindacati. Tutti gli attori devono convergere per finalizzare il rilancio della cultura della previdenza integrativa.





attivi oltre



SNFIA da oltre 70 anni al servizio delle Professionalità Assicurative



Congresso "Erosione del potere di acquisto dei redditi fissi. Come affrontare un'emergenza nazionale" tenutosi a Palazzo Valentini, Roma (17 giugno 2026)

Seguici su



www.snfia.it

