



In difesa dei salari

Dalle scelte di politica economica
a quelle di etica della politica
di Massimiliano Cannata



N. 119

3° trimestre 2026
**Periodico del Sindacato
Nazionale delle
Professionalità Assicurative**

**Il valore
delle pensioni
nel tempo della
transizione
demografica**

A colloquio con
Michaela Camilleri

**Lotta alla
sgrammatura:
le nuove regole
contro la
shrinkflation**

di William Nava

**Cinema e società:
il "Festival Tulipani
di Seta Nera"
apre uno sguardo
inclusivo sul
cambiamento**

di Carmine D'Antonio

Anno XXXI – N. 119
Terzo 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:

Michaela Camilleri, Massimiliano Cannata, Carmine D'Antonio,
Saverio Murro, William Nava, Paolo Perino

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

In difesa dei salari

di Saverio Murro

12 Primo Piano

**Per difendere i salari bisogna fare delle scelte precise
di politica economica e di etica della politica**

di Massimiliano Cannata

20 L'intervista

**Il valore delle pensioni nel tempo
della transizione demografica**

A colloquio con Michaela Camilleri

a cura della Redazione

24 Società

**Lotta alla sgrammatura: le nuove regole
contro la shrinkflation**

di William Nava

26 Mondo SNFIA

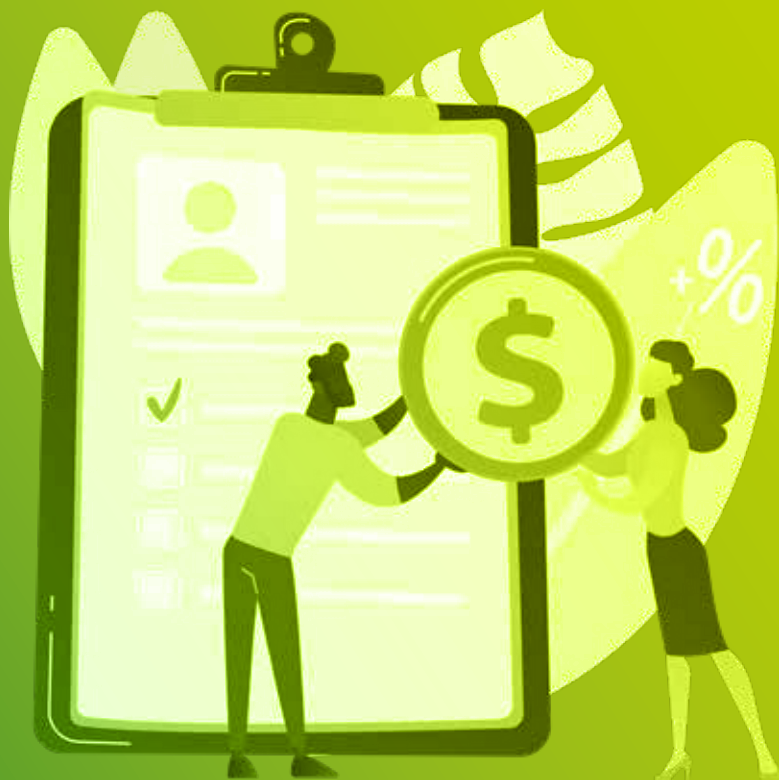
Tutti uguali davanti allo... Stipendio?

di Paolo Perino

30 Contrattualistica e Centro studi

**Cinema e società: il "Festival Tulipani di Seta Nera"
apre uno sguardo inclusivo sul cambiamento**

di Carmine D'Antonio



editoriale

In difesa dei salari

di Saverio Murro
Segretario Generale SNFIA





Secondo un'analisi di Confcommercio la spesa pro capite nel 2025 rispetto al 2024 [...] resta ancora inferiore dell'1% rispetto al 2007... quasi 20 anni fa!



La riduzione del potere d'acquisto e la difesa dei salari dei Lavoratori dipendenti e dei Pensionati, temi storicamente centrali nel dibattito del nostro Sindacato, sono riemersi prepotentemente con la ripresa inflattiva degli ultimi anni.

Va da sé, che quando ci siamo trovati quasi due anni orsono a discutere con le altre OO.SS. dei temi da proporre nella piattaforma di rinnovo del CCNL, la nostra scelta del tema centrale e irrinunciabile si è presentata immediatamente in maniera naturale: **l'obiettivo primario della piattaforma non poteva che essere il "recupero del potere d'acquisto"**.

La riduzione del potere d'acquisto non è un'emergenza recente. Si tratta di una regressione in atto da decenni che si è riproposta violentemente con

il picco di inflazione degli anni 2022-2023, e che ha fatto riemergere problemi strutturali del nostro sistema Paese. A pagarne il prezzo più alto sono i redditi fissi (personale dipendente e pensionati), che subiscono un rilevante arretramento delle retribuzioni in termini reali.

Eppure, in un sistema economico basato sui consumi, la tenuta dei salari e delle pensioni di una fetta importante della popolazione, come quella del personale dipendente e dei pensionati (circa 38 milioni di persone su una popolazione totale di 58,9 milioni), resta determinante e dovrebbe essere una priorità.

Questa fetta di popolazione rappresenta, infatti, buona parte del famoso ceto medio (il 61,2% degli individui residenti in Italia secondo il

rapporto annuale ISTAT) e svolge un ruolo fondamentale come motore dei consumi e della stabilità sociale.

Se il ceto medio soffre, l'economia rallenta e i consumi si bloccano. E, infatti, i consumi languono.

Secondo un'analisi di Confcommercio la spesa pro capite nel 2025 rispetto al 2024 ha registrato un piccolo incremento (239€), ma resta ancora inferiore dell'1% rispetto al 2007... quasi 20 anni fa!

Anche secondo l'ISTAT i consumi nel 2025 sono cresciuti poco (+1%), ma con due eccezioni oltremodo preoccupanti: Sanità (-2,3%) e Istruzione (-3,7%).

Ci si cura meno e si studia meno, non certo dei bei segnali per il futuro. Nemmeno un settore solido e notoriamente remunerativo come quello

assicurativo è rimasto indenne all'erosione dei salari: l'impennata inflattiva degli anni 2022-2023 ha avuto la conseguenza di erodere le retribuzioni del personale dipendente del 7,4% rispetto al 2021 (in linea con lo studio di **Oxfam Italia**, che evidenzia come nel nostro Paese i salari reali **risultino del 7,5% inferiori ai livelli del 2021**).

Il Sindacato di questo comparto ha cercato di porre rimedio ex post avanzando una richiesta di aumento economico del 13,5% per il triennio 2025-2027 che, a fronte di una inflazione prevista di circa il 6%, consentiva di recuperare pienamente il pregresso. Il 13 maggio u.s., dopo una breve ma complicata trattativa, non priva di colpi di scena, è stata sottoscritta



un'ipotesi di intesa che prevede un aumento economico dell'11,48% nel triennio. Intesa che è stata apprezzata e approvata dalle assemblee delle lavoratrici e dei lavoratori con oltre il 93% di voti favorevoli.

Come detto poc'anzi, questo accordo, in uno scenario normale e di inflazione stabile e intorno al 6% nel triennio 2025-2027, consentirebbe di recuperare buona parte del potere di acquisto perso negli anni 2022-2023. Potremmo quindi ritenerci soddisfatti, ma questi non sono tempi normali: la crisi in Iran con il blocco della navigazione nello stretto di Hormuz e ora quella nella penisola Arabica, con la possibilità che anche lo stretto di Bab el-Mandeb diventi pericoloso per la navigazione, stanno provocando una grave crisi commerciale ed energetica, innescando una nuova fiammata inflazionistica che, se non risolta in tempi ragionevoli, può vanificare la fase di recupero dei salari.

In teoria, nonostante un ottimo aumento retributivo dell'11,48%, potremmo ritrovarci al prossimo rinnovo del 2028 a rincorrere nuovamente il problema. Lo scenario potrebbe ovviamente cambiare con un accordo di pace solido e duraturo, ce lo auguriamo prima di tutto come esseri umani, ma a tutt'oggi lo scenario internazionale resta cupo.

Ma un Sindacato, già chiamato ad anticipare scenari futuri sull'impatto

che avrà l'IA sull'organizzazione del lavoro, sulle professionalità e molto probabilmente sull'occupazione, cosa può fare per difendere il potere d'acquisto?

Beh, sicuramente il Sindacato può e deve intervenire con azioni concrete per correggere difetti che si porta dietro da tempo. Ad esempio: presentare la piattaforma di rinnovo prima della scadenza; impedire l'allungamento della naturale scadenza contrattuale; pretendere gli arretrati per ogni mese di ritardo nel rinnovo; spingere affinché la ricchezza prodotta nelle singole aziende venga redistribuita tramite meccanismi di partecipazione agli utili nella contrattazione di II livello.

Al di là di queste cose che possiamo controllare, va detto, ad onor del vero, che le armi in possesso del Sindacato per difendere il potere d'acquisto sono sempre più spuntate. Infatti, dal mio punto di vista, le decennali politiche salariali e fiscali adottate dai vari governi di ogni colore, si sono caratterizzate per **una chiara scelta politica**: drenare risorse facilmente "raggiungibili" come i redditi fissi di dipendenti e pensionati, per accontentare questa o quella corporazione o categoria senza mai, non dico risolvere, ma nemmeno affrontare uno solo dei problemi strutturali che bloccano l'economia del nostro Paese.

Un lungo elenco che va dall'**evasione fiscale** incentivata e mai

combattuta seriamente nonostante esistano strumenti efficaci (è bastato collegare il POS al registratore di cassa per far emergere, nei primi 6 mesi del 2026, ben 9,1 MLD di base imponibile per il calcolo dell'IVA); alle **politiche fiscali incomprensibili** (tassiamo più il lavoro che la rendita); **all'assenza di una seria politica energetica** di cui paghiamo da anni un prezzo altissimo; alla zavorra di un **debito pubblico** che costa solo di interessi 87 miliardi di euro all'anno, e incrementato da una **spesa pubblica** mai soggetta ad una efficace spending review; ma anche da una **bulimia di norme e adempimenti** che affossano la produttività, soffocano imprese e cittadini, e creano incertezza e confusione.

Perché dico che la riduzione dei salari reali è stata una chiara scelta politica? Beh, solo per rimanere in tema di rinnovi contrattuali e difesa del potere d'acquisto dei redditi fissi e delle pensioni, si dovrebbero analizzare 40 anni di interventi legislativi figli di chiare scelte politiche...

- 1984 - blocco della scala mobile operato dal governo Craxi;
- 1992 - il governo Amato sopprime del tutto il meccanismo di indicizzazione delle retribuzioni all'inflazione. Da allora l'adeguamento dei salari viene legata alla contrattazione collettiva. Viene sospesa la perequazione delle pensioni. Da quell'anno la perequazione delle

pensioni viene modificata ogni anno, con la conseguenza che l'importo delle pensioni, soprattutto le medio/alte ma non solo, viene eroso dall'inflazione;

- 1993 - il governo Ciampi stabilisce due livelli di contrattazione e lega gli aumenti salariali all'inflazione programmata... e mai centrata;
- 2009 - viene firmato un accordo interconfederale e nasce un nuovo indice inflattivo: l'IPCA NEI (al netto degli energetici importati). Si sceglie quindi di far pagare **solo ai lavoratori dipendenti** l'assenza di una seria politica energetica.

Apro una parentesi, in Italia le bollette energetiche costano il 30% in più rispetto alla media europea, e non solo perché non abbiamo il nucleare. In Spagna un megawattora costa tra 46/65€ in Italia tra 108/116€. In Spagna hanno imposto una politica energetica basata sulle rinnovabili e prevedono di spegnere entro il 2037 i 7 reattori nucleari da cui oggi proviene il 20% della produzione di energia elettrica. Giusto o sbagliato che sia puntare sulle rinnovabili o sul nucleare, il fatto è che la Spagna ha una politica energetica, l'Italia no.

Potrei provocatoriamente riassumere così la politica salariale:

- fino al 1984 le retribuzioni venivano automaticamente allineate all'inflazione e la contrattazione

nazionale si preoccupava di fare richieste economiche migliorative in base all'andamento di ogni singolo settore;

- dal 1992/1993 nessun adeguamento automatico delle retribuzioni all'inflazione, e la contrattazione nazionale cerca a stento di adeguarle in base all'indice inflattivo previsionale; dal 2009 l'indice inflattivo previsionale non è più quello completo (IPCA) ma quello al netto dei beni energetici importati (IPCA-NEI).

Questo per quanto riguarda gli interventi normativi a cui va aggiunto il misterioso ma diabolico **fiscal drag**.

Il drenaggio fiscale è un'ulteriore "tassa occulta" legata proprio all'inflazione: quando i salari aumentano

per adeguarsi **a fatica** al costo della vita, il lavoratore si ritrova in uno scaglione IRPEF più elevato, subendo un prelievo fiscale maggiore. Stessa cosa succede per le varie detrazioni. Infatti, sia gli scaglioni delle aliquote IRPEF che le fasce di reddito per il calcolo delle detrazioni, dovrebbero essere automaticamente adeguate all'inflazione, ma non è stato fatto ed è una ulteriore e chiara scelta politica.

C'è ancora qualcuno che si chiede come mai i salari reali hanno perso potere d'acquisto? Come mai i consumi sono fermi? Come mai è sparito il ceto medio?

È del tutto evidente che se tutti gli studi di qualsivoglia istituto dicono che da decenni i salari



reali in Italia non solo non progrediscono ma regrediscono, non è difficile attribuire anche a queste scelte buona parte del problema. Lo dicono tutti gli istituti di ricerca.

L'Eurostat segnala che il reddito reale delle famiglie segna in 20 anni (2004-2024) un aumento del 22% in Europa mentre in Italia siamo a -4,4%. L'associazione sottolinea che il nostro Paese resta il fanalino di coda tra i Paesi OCSE per la capacità di garantire la crescita salariale ai propri lavoratori. Analizzando invece gli ultimi 30 anni paesi come la Germania e la Francia hanno visto il salario medio reale aumentare di circa il 30%, mentre l'Italia ha registrato una riduzione tra il 2% e il 3%.

Certo ci sono anche altri fattori che contribuiscono alla crescita dei

salari, ma è interessante quanto dice il nuovo report dell'OCSE sull'andamento dei salari:

"Il confronto internazionale suggerisce che la differenza non sta tanto nelle condizioni economiche generali, quanto nella capacità dei sistemi di rinnovo contrattuale di reagire agli choc. Nei paesi in cui i rinnovi contrattuali sono più frequenti o dove esistono meccanismi automatici – come le clausole di garanzia in Spagna – i salari hanno recuperato più rapidamente".

In Spagna il quadro di riferimento nazionale per l'impiego e la negoziazione collettiva firmato da imprese e sindacati prevede che all'interno dei vari Contratti Collettivi Nazionali venga inserita quella che loro chiamano *"Clausula de revision salarial"*.

L'applicazione di questa misura varia da settore a settore. In alcuni casi, la clausola prevede dei "tetti massimi" (ad esempio, l'adeguamento copre l'inflazione solo fino a un massimo del 2% o 3%), oppure viene attivata solo se l'inflazione supera una determinata soglia stabilita nel testo dell'accordo. Comunque, al di là di queste specificità settoriali, è uno strumento che aiuta molto nella tenuta dei salari e che in Italia non abbiamo (ricordo a tutti che SNFIA aveva proposto una clausola di salvaguardia già nel rinnovo del 2022 quando lo scenario inflattivo era già evidente, ma all'epoca



ci troviamo di fronte a un muro e venimmo accusati di voler reintrodurre la scala mobile).

La realtà è che, a differenza di altri paesi, la nostra contrattazione collettiva nazionale, con rinnovi spesso tardivi e una struttura pensata per un'economia diversa, ha reagito con ritardo. Il risultato è che i salari arrivano sempre dopo l'inflazione. E questo ritardo ha un costo. Se l'inflazione dovesse tornare a salire – ipotesi che ha già solide basi nel contesto attuale – il rischio è un nuovo calo dei salari reali, che si sommerebbe a quello già subito.

Bisogna quindi riconoscere che il sistema italiano ha un problema di funzionamento.

Per concludere, quindi, il problema a cui abbiamo dedicato questo editoriale, che è stato il tema del nostro convegno di giugno a Roma risiede anche nelle regole del gioco, che sono una conseguenza diretta di chiare scelte politiche.

Le lavoratrici e i lavoratori dipendenti, le donne e gli uomini che dopo una vita di lavoro sono pensionati, sono penalizzati da troppo tempo da queste scelte politiche. Il Sindacato deve contrastarle con forza al di là del colore del governo di turno, con obiettività e una certa fermezza, richiamando anche le grandi aziende nazionali profittevoli ad una concreta e non finta responsabilità sociale.

Per difendere i salari bisogna fare delle scelte precise di politica economica e di etica della politica



di Massimiliano Cannata
Redazione

Erosione del potere d'acquisto, crollo verticale dei salari reali, nuove povertà: di questa emergenza nazionale che sta mettendo a rischio l'identità e la tenuta del ceto medio si è parlato a Roma nella prestigiosa sede di Palazzo Valentini lo scorso 17 giugno. "Il dibattito organizzato dal Centro Studi SNFIA, curato da Roberto Casalino e Clelia Verde si innesta" - ha detto introducendo i lavori **Carmine D'Antonio** - "in un percorso di approfondimento finalizzato alla conoscenza dei fenomeni di trasformazione che stanno investendo il lavoro e le organizzazioni produttive. Le tecnologie sono entrate in maniera dirompente dentro i processi e le relazioni, compito del Sindacato è quello di capire i percorsi evolutivi dei diritti e delle tutele, perché parole come qualità, sicurezza, autonomia, indipendenza, creatività,

che sostanziano la civiltà del diritto possano avere un'effettiva realizzazione”.

“Nostro compito in questa delicata fase” – ha commentato il Segretario Generale SNFIA **Saverio Murro** – “è quello di saper animare di contenuti e significati la partecipazione sindacale, guardando ai bisogni di chi si trova in difficoltà. Creare occupazione di qualità è per noi un imperativo categorico. Arginare il crollo salariale in un'Italia che dal 2021 ha perso in termini di retribuzioni reali l'8,8%, decremento che, secondo stime dell'ISTAT, permarrà per tutto il 2026 è una sfida complessa, che si riflette sulla caduta del ceto medio e sull'emersione di nuove “povertà”.

Dobbiamo acquisire consapevolezza sulle ragioni della crisi che investe il capitalismo fin dalle sue fondamenta. In concreto molte cose possiamo fare (*cfr. editoriale che apre il numero, n.d.r.*) per almeno provare a ritrovare la bussola di riferimento.

Sul piano della contrattazione appare necessario prevedere la definizione della piattaforma retributiva prima della scadenza, evitando allungamenti impropri che impongono un recupero puntuale degli arretrati dovuti. Sto enucleando delle buone pratiche che possono scandire una diversa coscienza della crisi, aiutando anche l'opinione pubblica a comprendere che non ci sono più zone franche.



Carmine D'Antonio



Anche i settori che consideravamo tradizionalmente ricchi, come quello assicurativo, sono interessati da un processo di erosione dei salari, attribuibile a politiche salariali e fiscali che ormai da decenni fanno cassa con i soliti contribuenti mettendo in ginocchio soprattutto dipendenti e pensionati, che non può essere sottaciuto”.

A sinistra:
Veronica De Romanis;
A destra:
Carmine D’Antonio
e Francesco Seghezzi,
collegato da remoto

Bassa crescita ed economia di guerra

Un quadro macroeconomico preoccupante quello attuale che a parere di **Veronica De Romanis**, docente di Economia Europea alla LUISS Guido Carli di Roma e alla Stanford University di Firenze: “ci sta facendo precipitare nel baratro di una vera e propria economia di guerra, risultato dalla pratica di un metodo bipartisan, utilizzato da governi di destra e di sinistra che hanno offerto bonus e sussidi per proteggere le tante tribù di cui è fatto il Paese. Invece di incentivare la crescita negli ultimi anni ci siamo preoccupati di tassare chi contribuisce allo sviluppo e crea ricchezza, premiando le rendite a tutti i livelli.

Così continuiamo a muoverci su un *tapis roulant* che scorre all’indietro, senza che ce ne accorgiamo. Su questa cattiva “palestra” ci siamo

esercitati tutti, perdendo di vista progressivamente quella cultura del rischio che dovrebbe essere componente essenziale di qualsiasi economia di mercato. Così ci siamo sempre più rintanati nel nostro piccolo "orticello", coltivando l'illusione del grande Eduardo: *"adda passà 'a nuttata"*, tanto il lunario lo sbarcheremo dopo.

Un atteggiamento miope e fuori dal tempo, che per altro fa torto alla grande tradizione italiana che è stata storicamente capace di coniugare visione e sogno. In passato le nostre imprese 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. Sembra non sia rimasta traccia di quella capacità propulsiva, oggi smorzata da troppe paure e da un pericoloso ripiegamento, causato in larga parte dalla mancanza di una politica economica in grado di dare un indirizzo razionale allo sviluppo.

Serve una nuova cultura e visione del lavoro

La cultura e la visione del lavoro sono i primi a risentire di un cambiamento epocale. Questo il tema su cui si è soffermato **Francesco Seghezzi**, Presidente di ADAPT e docente di sociologia della Globalizzazione dell'Università di Bergamo: "Il dibattito di oggi dà l'opportunità di insistere sul significato profondo del lavoro, sulla dimensione organizzativa che deve essere coerente ai valori, aperta alla partecipazione di tutti, in vista di un progetto comune di crescita. Organizzazione e produttività possono trovare una sintesi virtuosa se il ventaglio dei diritti e delle tutele si evolve al passo dei tempi. Solo a queste condizioni salari migliori possono corrispondere a una qualità della vita superiore. Altrimenti il rischio che

si profila è quello di allinearsi a quanto sostiene Musk: garantiamo un reddito a livello di sussistenza uguale per tutti, il resto lo farà l'IA.

È questo il modello di società che vogliamo? Nutro molti dubbi, di fronte alla prospettiva di questa sorta di "totalitarismo digitale", che possiamo scongiurare solo andando verso una ricostruzione profonda del senso e del significato del lavoro. Ecco perché *disintermediare stanca*, come ho scritto, non si tratta di uno slogan, ma della constatazione del peso reale che oggi i corpi sociali intermedi devono tornare ad avere come attori primari di democrazia partecipativa.

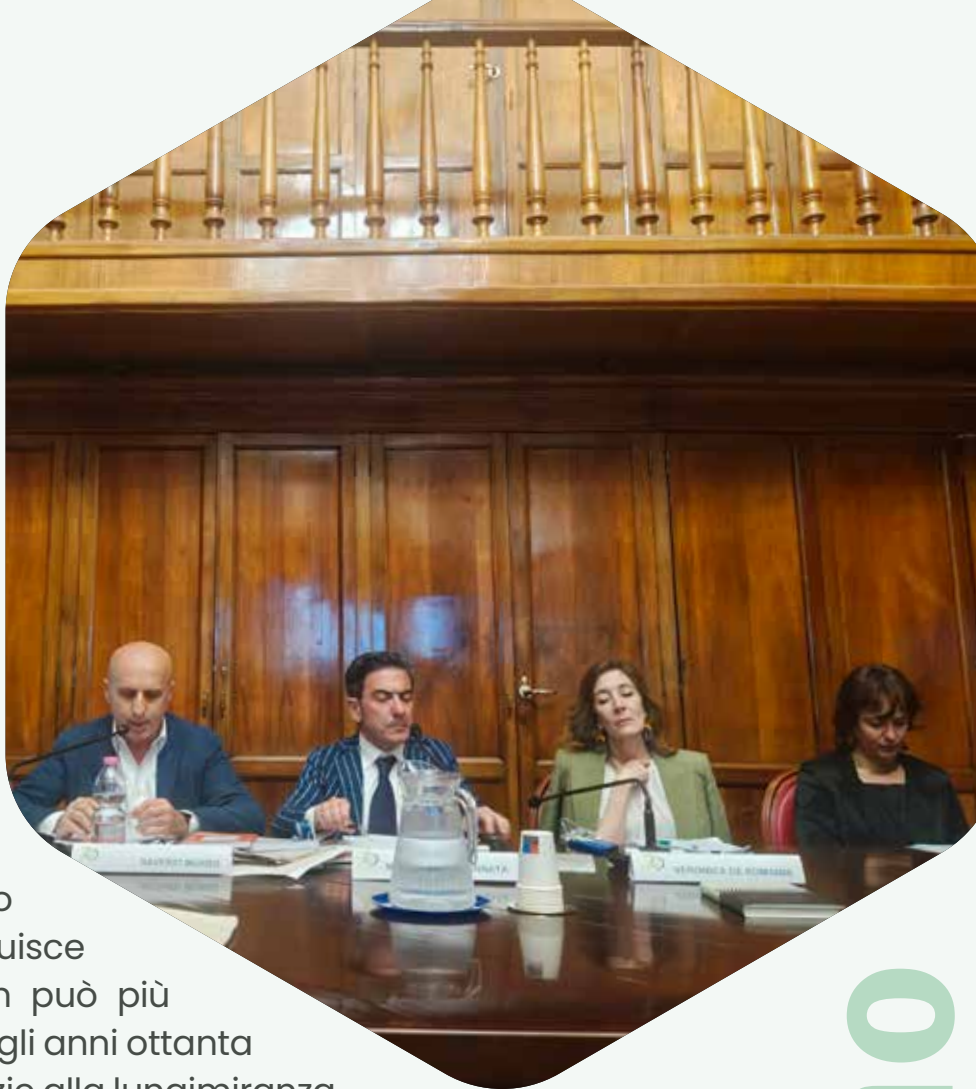
Non dimentichiamo che la contrattazione collettiva ha tenuto in piedi le aziende durante il covid, ottenendo risultati di cui stiamo godendo adesso, anche sul terreno, non certo secondario, del funzionamento delle istituzioni.

Vi sono tanti contenuti nella contrattazione collettiva, che vanno rafforzati, cosa di cui dovremo occuparci, sapendo che rimane molto da fare, in termini di innovazione dell'impianto giuridico e di aggiornamento dei linguaggi. Molte cose fanno pensare che stiamo imboccando la strada che ci consentirà di liberarci da vecchi retaggi ideologici e da vetuste sacche di privilegio. È un fatto indiscutibilmente positivo, che deve spronarci ad andare avanti.

L'allungamento delle prospettive di vita ha un risvolto positivo, si chiama *longevity*, gli studiosi pesano questo settore come la terza forza economica a livello globale dopo quella americana e cinese con otto trilioni di dollari di fatturato. Ce ne ricordiamo solo a intermittenza, quando in realtà la complessa condizione dei pensionati risulta emblematica delle contraddizioni del sistema. È toccato a **Giulio Putti**, responsabile Sezione Pensionati SNFIA, fare il punto:

“La categoria pensionati, a reddito fisso e quindi direttamente tassabile alla fonte, contribuisce in maniera significativa alla fiscalità italiana, ma negli ultimi anni, a causa della mancata o parziale applicazione della perequazione sulle pensioni medio alte, il potere di acquisto si è eroso a causa della pericolosa spinta inflattiva. Il depauperamento progressivo del reddito percepito da questa categoria costituisce un allarme sociale che non può più essere ignorato. 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 alla professionalità, perseveranza e unitarietà di chi ci ha preceduto alla guida delle organizzazioni sindacali, il nostro comparto ha potuto giocarsi un prezioso asso nella manica: i fondi pensione negoziali. Tra i provvedimenti allo studio si impone l'introduzione di 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 oggi si attesta al 20%, fino a dieci anni fa questa percentuale era dell'11%”.

Al di là degli aspetti tecnici, pur rilevanti, il messaggio di Putti è apparso molto chiaro: per affrontare l'erosione delle pensioni servirà un impegno corale e una maturazione della cultura della previdenza integrativa che al momento appare lontana.



L'intervento del Segretario Generale Saverio Murro

Il merito questo sconosciuto

Impoverimento del ceto medio vuole anche dire accentuazione delle diseguaglianze. **Maria Cristina Origlia**, giornalista socioeconomica, saggista, presidente del Comitato Scientifico del Forum della Meritocrazia si è soffermata su un aspetto di certo spinoso. "L'ultimo Rapporto Oxfam – ha sottolineato – fa vedere molto bene la condizione negativa che segna l'Italia. Tra il 2010 e il 2025 sono stati creati 2000 miliardi di ricchezza che per il 90% è finito al 5% della popolazione. I rilevamenti dell'ISTAT confermano questo trend: un terzo dei ventenni di oggi sta, infatti, peggio



Da sinistra: Giulio Putti, Saverio Murro e Carmine D'Antonio.

rispetto ai loro genitori alla stessa età. Solo il 25% ammette di star meglio, questo vuol dire che per la prima volta è aumentata la percentuale degli scontenti. Altra componente che preoccupa: il 67% degli under 34 entrati nel mercato del lavoro negli ultimi anni, vi ha avuto accesso con contratti precari. Il lavoro stabile riguarda solo un quarto di questo campione, con tutte le conseguenze del caso”.

Nella dinamica delle trasformazioni che stiamo vivendo una sicura centralità andrebbe attribuita al merito, questo sconosciuto verrebbe da dire, in un paese che tende a battere strade alternative e scorciatoie comode, rispetto alla valorizzazione delle competenze e dei curricula scolastici. Con il Forum della Meritocrazia - riprende Origlia - abbiamo deciso di affrontare questo tema diventato prioritario per la competitività, ma ancora troppo trascurato. Gli indicatori testati in collaborazione con l'Università Cattolica di Milano ci dicono che siamo gli ultimi dell'UE. Se non facciamo un salto di mentalità, che possa creare le condizioni per un riposizionamento dando fiato al sentimento di fiducia che spinge l'economia non possiamo uscire dal tunnel della crisi.

Non riconoscere competenza e intelligenza vuol dire tradire le aspettative delle famiglie che investono su un percorso formativo dei figli. Possiamo essere ancora ottimisti a queste condizioni? La domanda non può avere una risposta definitiva, si potrebbe cominciare dal ribaltare la falsa narrazione che domina l'orizzonte mediatico e che incide sulla visione del futuro. Voltare pagina non è un'utopia se cominciamo a lavorare sodo per superare la logica del galleggiamento e cominciamo a raccontare le buone pratiche di chi ce l'ha fatta.

Il valore delle pensioni nel tempo della transizione demografica

A colloquio con Michaela Camilleri

a cura della Redazione

"C'è bisogno di politiche del lavoro incisive e di una costante azione dei corpi sociali intermedi, finalizzata a rilanciare il confronto. Il valore della contrattazione collettiva risulterà infatti decisivo in relazione soprattutto alle scelte che andranno fatte in materia di sostenibilità del sistema pensionistico alla luce di trend demografici che mostrano un progressivo e preoccupante invecchiamento della popolazione".

Michaela Camilleri con la lucidità dell'economista abituata a lavorare con i numeri entra nell'analisi di un ambito cruciale per gli equilibri del paese: le pensioni. La condizione di chi ha lasciato il lavoro, e nutre la legittima aspirazione a poter mantenere un tenore di vita adeguato, è messa sotto scacco da uno stato di crisi che si protrae ormai da troppo tempo.





Michaela Camilleri

L'intervista

Dott.ssa Camilleri, l'erosione del ceto medio è stata il fulcro del seminario organizzato da SNFIA. Qual è il reddito reale dei pensionati e quali sono le prospettive effettive di tenuta del sistema?

Dall'analisi dei dati del Rapporto sulle pensioni, che ogni anno Itinerari Previdenziali presenta alle Camere, possiamo dire che i conti sono in equilibrio, nessun allarme appare dunque giustificato sul piano della sostenibilità generale. Sono cresciute le entrate contributive, con la conseguenza che è migliorato nell'ultimo anno il saldo previdenziale. Attenzione però: rimaniamo su un territorio delicato, che deve essere continuamente monitorato. In un sistema a ripartizione come il nostro, in cui i contributi attualmente

versati servono a coprire le prestazioni attualmente erogate, l'indicatore fondamentale rimane il rapporto tra il numero degli attivi e dei pensionati. Nel 2024 (ultimo dato disponibile al momento dell'intervista n.d.r.) abbiamo registrato un attivo e mezzo per ogni pensionato; questo rapporto, oltre ad essere positivo, ha segnato un record.

Sono segnali confortanti, che vanno inseriti nel quadro della più grande transizione demografica che la storia ha vissuto.

Significa che in futuro, per mantenere questo equilibrio, sarà necessario adottare una serie di scelte coerenti rispetto ai ritmi evolutivi di una società in cui aumenta in percentuale sempre più il numero degli anziani.

L'intervista

Bisogna dire che non c'è mai molta chiarezza nell'analisi dei dati. La scarsa trasparenza alimenta preoccupazioni e paure. Può aiutarci a capire come stanno le cose?

Per allontanare le preoccupazioni cui lei si riferiva bisogna tenere bene a mente i meccanismi di funzionamento che sono alla base del sistema a ripartizione. Per proteggere i pensionati dal rischio inflazione, che vuol dire come sappiamo grave erosione del potere di acquisto, è stata introdotta la perequazione automatica che prevede l'adeguamento della pensione al tasso di inflazione. Negli ultimi trent'anni, come è noto, diversi provvedimenti legislativi hanno modificato questo meccanismo. Così è stato previsto che per assegni fino a quattro volte il minimo la rivalutazione fosse completa; che per cifre che si attestano tra quattro e cinque volte il minimo si arriva al 90% della valutazione, che scende al 75% per assegni che vanno oltre. In questa dinamica, che va bilanciata con estrema delicatezza, è evidente che per il ceto medio, mi riferisco non solo alla categoria dei pensionati ma anche alla ampia fetta di dipendenti che pagano le imposte e hanno versato contributi, è di importanza decisiva che ci siano regole stabili nel tempo.

Gli studi sulla perequazione hanno fatto emergere come negli

ultimi anni ci sia stata una svalutazione strutturale delle pensioni medio/alte, determinata da una serie di tagli trasversali che hanno inciso su circa un milione e ottocentomila pensionati. Porre attenzione a questa escalation è molto importante anche per non minare il patto generazionale che è alla base della coesione del corpo collettivo.

L'elemento nuovo che sta emergendo, di cui ci stiamo occupando, riguarda il disagio di una categoria che abbiamo sempre pensato fosse al riparo, essendo parte di un settore come quello assicurativo, per definizione "ricco". Come si spiega questo fenomeno?

Non ci sono più "zone franche" o aree di privilegio di fronte a un cambiamento d'epoca così profondo e radicale. Con queste tendenze demografiche, molto chiare in tutto l'Occidente e non solo in Italia, siamo chiamati a operare non solo sulle pensioni ma anche sul mercato del lavoro, altro terreno sdrucchiolevole. Occorre tenere ben saldo e in equilibrio il sistema, evitando che risulti sganciato dalle aspettative di vita. Nel contempo bisogna evitare che la spesa assistenziale, che non è coperta da contributi ma dalla fiscalità generale, cresca eccessivamente. Do qualche cifra per capirci: dal 2008 a oggi la spesa assistenziale è cresciuta a

un tasso del 7%, molto più dell'inflazione e del PIL, pari a circa tre volte la spesa per le pensioni.

Ci vuole dunque grande cautela per dosare queste voci interdipendenti, soprattutto si renderà necessario evitare forme ulteriori di pensionamento anticipato, che cozzano, per quanto ho cercato di spiegare, con il quadro socio-economico generale entro cui ci muoviamo.

Il mercato del lavoro sarà un importante banco di prova se consideriamo che abbiamo 36 milioni di persone potenzialmente produttive, ma di fatto solo 24 milioni sono portatori di reddito. Una strada importante da battere sarà quella di favorire e promuovere politiche attive del lavoro, cercando di coniugarla con azioni concrete di mantenimento nelle organizzazioni produttive dei senior, attraverso la messa in atto di processi di formazione continua finalizzati a scongiurare l'obsolescenza delle competenze.

Il sindacato e i corpi intermedi che funzione possono svolgere in questa delicata fase di transizione?

Un ruolo decisivo come ricordavo prima. La contrattazione collettiva è lo strumento precipuo attraverso cui attuare un adeguamento delle mansioni in base all'età, alla salute, alle esigenze e ai bisogni dei lavoratori. Anche sull'aggiornamento dei saperi

per dipendenti che operano in strutture digitalizzate, misurandosi con elevati livelli di complessità tecnologica o corpi collettivi, si può agire, facendo sì che la qualità della performance possa avvicinarsi ad una qualità esistenziale e del contesto in cui si opera.

Vorrei, in questa ottica, concludere ribadendo la necessità di rafforzare e migliorare la definizione di politiche del lavoro al passo con i tempi, capaci cioè di raggiungere gli obiettivi sperati, con il contributo costruttivo del sindacato.

Il valore della contrattazione collettiva rimarrà decisivo anche nel prossimo futuro, soprattutto se misurato in relazione a quelle scelte in materia di sostenibilità del sistema pensionistico che i trend demografici ci impongono.



Lotta alla sgrammatura: le nuove regole contro la shrinkflation



di William Nava

Consigliere Regionale Lombardia SNFIA

Alla fine dello scorso anno avevamo acceso i riflettori su un fenomeno silenzioso ed ormai consolidato da qualche anno: la “sgrammatura” o *shrinkflation*.

Stiamo parlando del meccanismo subdolo attraverso il quale molte aziende riducono la quantità di prodotto all'interno delle confezioni lasciando inalterati il packaging ed il prezzo. Il risultato che si ottiene è quello per cui il consumatore pone nel suo carrello della spesa la solita scatola di pasta o il solito flacone di detersivo liquido, convinto di spendere sempre la stessa cifra, ma di fatto pagando di più al chilo o al litro.

Fino a poco tempo fa la semplice riduzione della quantità non era di per sé vietata, purché fossero

rispettati gli obblighi di informazione sull'etichetta.

Oggi, però, le regole sono cambiate anche nel nostro paese. Dallo scorso 15 luglio è divenuta efficace la nuova disciplina italiana a tutela dei consumatori contro la *shrinkflation*, inserita nel Codice del Consumo (art. 15 bis).

La novità principale riguarda l'obbligo di trasparenza. La normativa prevede un obbligo informativo lungo la filiera: produttori e distributori devono comunicare la riduzione ai commercianti al dettaglio, che a loro volta devono rendere l'informazione disponibile, in modo chiaro ed evidente, ai consumatori nei punti vendita fisici o sui canali di vendita online.

La comunicazione deve accompagnare il prodotto per un periodo di tre mesi, a decorrere dalla data in cui il prodotto viene messo in vendita nella nuova quantità ridotta. Trascorso questo periodo, viene meno lo specifico obbligo di informazione.

L'obiettivo è quello di garantire al consumatore un periodo di tempo sufficiente per accorgersi della variazione e poter effettuare scelte di acquisto più consapevoli.

Doveroso però far rilevare che il testo di legge iniziale prevedeva l'obbligo di apporre un'etichetta direttamente sul prodotto (e non sullo scaffale) e per un periodo di sei mesi (e non di tre). Questo impianto è stato però rimodulato dal Governo a seguito del confronto con la Commissione Europea nell'ambito della procedura di notifica prevista dalla direttiva UE 2015/1535.

Nella normativa esistono delle deroghe a cui bisogna prestare attenzione. L'obbligo di segnalare la sgrammatura non si applica nel caso in cui la riduzione del peso o del volume sia giustificata da una riformulazione del prodotto che ne migliora la resa o l'efficacia d'uso.

Facciamo un esempio: se un detersivo diventa più concentrato e la minore quantità consente di

ottenere una resa o un'efficacia d'uso equivalente (di fatto un numero maggiore di lavaggi), l'obbligo di informazione non si applica.

L'intento legislativo è chiaro, ma forse un po' troppo ampio perché le aziende non trovino il solito *escamotage* per aggirare la norma.

Al termine poi dei tre mesi di *avviso obbligatorio*, i prodotti sgrammati torneranno a mescolarsi sugli scaffali. Ci si può chiedere se questo tempo sarà stato realmente sufficiente per i consumatori per comprendere la situazione e fare scelte di acquisto consapevoli.

Resta poi irrisolta la criticità *dell'overpackaging*: confezioni che rimangono identiche nelle dimensioni esterne, ma sempre più vuote all'interno, con un inutile spreco che grava sull'ambiente.

Non possiamo negare che la nuova legge fornisca una maggiore tutela ed una giusta trasparenza, ma l'arma più efficace rimane sempre la nostra attenzione in fase di acquisto.

Anche se può risultare noioso e poco fluido, confrontare il prezzo al chilo o al litro riportato sui cartellini è una delle difese più efficaci del consumatore.

Tutti uguali davanti allo... Stipendio?



di Paolo Perino

RSA Allianz – Segretario Provinciale Torino

Team Tutela SNFIA

Finalmente anche il nostro ordinamento giuridico recepisce, con il Decreto Lgs. 96, i contenuti di attuazione della Direttiva UE 2023/970: gli effetti del decreto si sono concretizzati, in base all'articolo 17, da domenica 7 giugno 2026.

Svolta che potrebbe essere epocale, se bene gestita dalle aziende e ben governata dalle OO.SS. tutte scompaiono, infatti, tutti quegli impedimenti, reali o fittizi, che si ponevano come limite ad un trattamento salariale realmente fondantesi su principi di lealtà, correttezza e parità.

Il mondo del giuslavorismo è già allo studio per rappresentare, tanto nella pubblica amministrazione, quanto nel comparto privato,

quelle che sono le casistiche che si stanno frapponendo ad una concreta e reale applicazione della riforma, secondo la ratio desiderata dal legislatore comunitario.

Il decreto legislativo 96, peraltro, non è un *unicum* di settore poiché si inserisce in un contesto normativo che, a vari livelli, combatte la discriminazione: la Carta costituzionale (articoli 3 e 35), il Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (articolo 157), il Codice delle pari opportunità (decreto legislativo 198/2006, direttiva 2006/54).

Quindi, cosa cambia effettivamente con il decreto legislativo sulla trasparenza retributiva? Dal 7 giugno il lavoratore e le organizzazioni



sindacali aziendali dovranno essere poste nella condizione di attivare una verifica sull'eventuale esistenza di differenziazioni legate al genere nelle politiche retributive delle imprese.

I dati che dovranno essere forniti sono rappresentati da medie. Il decreto legislativo si applica nel pubblico e nel privato, ai contratti di lavoro subordinato, a tempo determinato e indeterminato, anche se a tempo parziale, comprese le posizioni dirigenziali.

Attenzione: il cardine è il «livello retributivo», che comprende la retribuzione lorda annua e la corrispondente retribuzione oraria lorda.

Non si tiene invece conto - ed è uno dei punti critici del decreto di

recepimento, che per molti configura un contrasto rispetto alla direttiva - dei «trattamenti economici individuali non strutturali quali componenti retributive riconosciute su base personale, discrezionale o temporanea non generalizzate all'interno della medesima categoria di lavoratori e fondate su criteri oggettivi individuali».

Insomma, non figurano i superminimi non strutturali, dizione che si ritrova ancora nei vecchi testi di diritto del lavoro, che piacerebbero al Professor Treu, quelli che in gergo si definiscono gli «una tantum individuali».



Ecco i punti salienti della nuova normativa:

- Nella sostanza, tutte le imprese sono tenute a comunicare ai candidati all'assunzione la retribuzione annua, senza chiedere l'importo dello stipendio attuale o precedente.
- Solo le imprese con almeno 50 dipendenti devono anche comunicare i criteri sulla progressione di carriera.

- Ogni lavoratore ha diritto di chiedere e di ricevere per iscritto entro due mesi (anche tramite i suoi rappresentanti o gli organismi per la parità) le informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Solo le aziende più grandi, da 100 dipendenti in su – in modo graduale a seconda delle dimensioni, in un arco temporale che va dal 7 giugno 2027 al 7 giugno 2031 e poi ogni anno – dovranno presentare dettagliate comunicazioni sulle retribuzioni, su cui saranno tenute al confronto con le organizzazioni sindacali qualora emergesse una differenza del livello retributivo medio tra uomini e donne, non giustificato.

È superfluo rimarcare come le forze sociali tutte, anche attraverso la creazione di organismi aziendali di controllo, siano chiamate ad una verifica puntuale e continua circa l'applicazione delle disposizioni di cui sopra. Solo così, infatti, avremo certezza di maggior attenzione da parte datoriale, nell'evitare, in buona o mala fede, comportamenti scorretti ed ambigui.



Cinema e società: il “Festival Tulipani di Seta Nera” apre uno sguardo inclusivo sul cambiamento



di Carmine D'Antonio
Centro Studi SNFIA

SNFIA, con il delegato Carmine D'Antonio, autore del pezzo che pubblichiamo, partecipa al Festival da protagonista, essendo parte della Giuria “Cinema, Spettacolo e Terzo Settore”. Una presenza, quella del nostro Sindacato, espressa in perfetta sintonia con lo spirito ed i valori che ispirano questa prestigiosa rassegna.



Il Festival Internazionale Tulipani di Seta Nera è un luogo di confronto, dove cinema, istituzioni, terzo settore e le generazioni costruiscono un dialogo corale sul presente e sulle sue sfide sociali.

SNFIA partecipa con grande interesse al progetto di valorizzazione del messaggio sociale e umano che cinema e spettacolo propongono con originalità e profondità di linguaggi.

“Tulipani di Seta Nera è un Festival che ha saputo anticipare il cambiamento, portando sullo schermo temi sociali prima che diventassero centrali nel dibattito pubblico e

istituzionale. Ogni edizione rappresenta una fotografia del presente: uno spazio in cui il cinema dà voce a realtà spesso invisibili e interpreta le urgenze del nostro tempo.

Attraverso le storie raccontate, promuove uno sguardo più consapevole, inclusivo e partecipe, capace di generare emozione e riflessione. È nel racconto, infatti, che risiede la possibilità di una reale evoluzione culturale. La rassegna si fa interprete del presente, raccontando attraverso il cinema ciò di cui c'è concretamente bisogno e offrendo uno sguardo capace di orientare il cambiamento”.



**Portare al centro
dell'attenzione le storie che
spesso restano ai margini [...] significa dare voce ad una
missione culturale
molto precisa.**



Possiamo fare nostre le parole del Presidente Diego Righini che restituiscono il senso di una manifestazione che quest'anno ha celebrato a Roma, nelle sale del The Space Moderno, la sua XIX edizione.

"Portare al centro dell'attenzione le storie che spesso restano ai margini, valorizzando registi, sceneggiatori, attori e autori capaci di trasformare in immagini le sfumature del reale" come ha sottolineato

la direttrice artistica Paola Tassone, "significa dare voce ad una missione culturale molto precisa."

Il Premio Sorriso per il Lavoro, la Salute e il Benessere 2026 è andato a **Giuro**, regia di Antonio Palumbo, il corto sulle violenze ai medici e a **Quando soffia il vento** con la regia di Mauro Cerminara, che affronta il tema della donazione di organi. Sono entrambe opere che



fanno riflettere sul delicato incrocio che connette sicurezza, prevenzione e fragilità umana.

Elemento distintivo dell'ultima edizione è la presenza delle nuove generazioni, che hanno proposto uno sguardo nuovo e linguaggi espressivi originali apprezzabili nelle opere prime.

Da quasi vent'anni il Festival TSN rappresenta attraverso il cinema un osservatorio privilegiato sulla società, con l'obiettivo di promuovere una cultura dell'inclusione, dei diritti e della valorizzazione delle diversità.

Il racconto per immagini è un modo per allargare i propri orizzonti e per guardare meglio i contesti in cui viviamo e la loro sostenibilità sociale, con l'essenza delle storie "locali". Nelle scorse edizioni sono state anche premiate opere sul tema della sicurezza del lavoro, del rispetto delle diversità e della difesa dei diritti sui luoghi di lavoro e nella società.



SNFIA da oltre 70 anni al servizio delle Professionalità Assicurative



Roma, Palazzo Valentini, sala David Sassoli sede del Convegno SNFIA
"Erosione del potere d'acquisto dei redditi fissi. Come affrontare un'emergenza nazionale"

Seguici su



www.snfia.it

