

Periodico del Sindacato Nazionale  
delle Professionalità Assicuratrici

# rs

Anno XXVI  
N. 97  
1° Trimestre  
2021

notizie  
snfia 

**SPECIALE 8 MARZO 2021  
LEADERSHIP ALLE DONNE  
I CONTRIBUTI DEL TEAM  
PARI&IMPARI**

Rispetto

Amore

Parità

Uguaglianza

Diritti

Lavoro

Tutela

Violenza

Disparità

Disuguaglianza

Disoccupazione

Negazione

## PARI & IMPARI

**BARBARA MAGNONI**

**INTERVISTA A VALERIA DELLA VALLE  
QUANDO LE PAROLE DIVENTANO UN'ARMA DI  
OFFESA E QUALI PAROLE VALGONO COME ARMA  
DI DIFESA NEL MONDO DEL LAVORO**

**DIANA DANELUZ**

**LEADERSHIP FEMMINILE  
DOVE NON TE L'ASPETTI**

- 1** **EDITORIALE** \_\_\_\_\_ ●  
di Vito Manduca
- PARICIMPARI** \_\_\_\_\_ ●  
**QUANDO LE PAROLE DIVENTANO UN'ARMA DI OFFESA E QUALI PAROLE VALGONO COME ARMA DI DIFESA NEL MONDO DEL LAVORO**  
Intervista professoressa Valeria Della Valle  
di Barbara Magnoni
- 6**
- 10** **LEADERSHIP FEMMINILE DOVE NON TE L'ASPETTI NEL GRUPPO MASCHIO SONO DONNE LE MANAGER NEI SETTORI-CHIAVE E SONO SUBITO BUONE PRATICHE**  
di Diana Daneluz
- 13** **VIOLENZA SULLE DONNE: LA TURCHIA RINNEGA IL TRATTATO DI ISTANBUL (E SI ALLONTANA DALL'EUROPA)**  
a cura di Clelia Verde
- 14** **PRIMO PIANO** \_\_\_\_\_ ●  
**GOVERNARE IL CAMBIAMENTO**  
**IL RUOLO DECISIVO DEL SINDACATO NELLA "RIVOLUZIONE DEL LAVORO INTELLIGENTE"**  
di Domenico De Masi
- 18** **LAVORO** \_\_\_\_\_ ●  
**L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE A FIANCO DEL LAVORATORE NELLE ASSICURAZIONI**  
di Boris La Corte e Dario Salerni
- 23** **SOCIETÀ** \_\_\_\_\_ ●  
**IL "VERDE" E IL "BLU" SONO I COLORI CHE SALVERANNO IL PIANETA**  
A colloquio con Luciano Floridi  
di Massimiliano Cannata
- 28** **ATTIVI OLTRE** \_\_\_\_\_ ●  
**INFO RIVALUTAZIONE PENSIONI**  
di Giorgio Rioli
- 29** **MONDO SNFIA E DINTORNI** \_\_\_\_\_ ●  
**LA SVOLTA ORGANIZZATIVA**  
di Antonio Zampiello
- INTERVISTE A:**  
**Annamaria Foschi - Arnaldo De Marco**  
**Giuseppe Muriana**
- 40** **SPAZIO TUTELA LEGALE** \_\_\_\_\_ ●  
**TUTELA PENALE DEI RIDER PER GRAVI OMISSIONI DELLA NORMATIVA**  
**A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA**
- TUTELA REINTEGRATORIA**  
**APPLICABILE ANCHE NEL CASO DI MANIFESTA INSUSSISTENZA DELL'ASSERITO GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO**  
A cura di Annalisa Rosiello
- 44** **SFOGLIANDO** \_\_\_\_\_ ●  
**TRA CIELO E TERRA**  
di Giancarlo Fabiano Di Gregorio  
Intervista  
di Maria Luisa Lussu

Periodico del Sindacato Nazionale delle Professionalità del Settore Assicurativo Italiano



Anno XXVI - N. 97  
Primo trimestre 2021  
Direttore Responsabile  
Saverio Murro

Redattore Capo  
Vito Manduca

Comitato di Redazione: Roberto Casalino (Coordinatore), Massimiliano Cannata, Fortunato Ierardo, Vito Manduca, Saverio Murro

Hanno collaborato a questo numero:  
Barbara Magnoni, Massimiliano Cannata, Diana Daneluz, Domenico De Masi, Valeria Della Valle, Arnaldo De Marco, Giancarlo Fabiano Di Gregorio, Luciano Floridi, Annamaria Foschi, Boris La Corte, Maria Luisa Lussu, Antonella Mascio, Paola Mascio, Giuseppe Muriana, Giorgio Rioli, Annalisa Rosiello, Dario Salerni, Clelia Verde, Antonio Zampiello, Giovanni Zanetti

Direzione e Redazione  
Via De Amicis, 33  
20123 Milano  
Tel. 02.8324.1464 - fax 02.8324.1472

Tipografia e stampa  
Grafica Metalliana S.p.A.  
Via Gaudi Maiori, Zona Industriale  
84013 Cava De' Tirreni (SA)

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

Associato  
Unione Stampa  
Periodica Italiana



Associato  
Union Network International



## LEADERSHIP FEMMINILE DOVE NON TE L'ASPETTI

### NEL GRUPPO MASCIO SONO DONNE LE MANAGER NEI SETTORI-CHIAVE E SONO SUBITO BUONE PRATICHE

di Diana Daneluz - Consigliere regionale FERPI



Diana Daneluz

L'Europa vanta, nel 2020, quarantadue donne CEO (+14 rispetto al 2019), ma solo il 28% dei ruoli dirigenziali e non dirigenziali è affidato a donne. E, nonostante i progressi, il raggiungimento di una piena uguaglianza di genere è ancora lontano. Non solo in multinazionali e società quotate, e non solo all'estero. Qualcosa si muove per la leadership femminile anche in Italia che registra la più alta percentuale di donne nei comitati di gestione e controllo in Europa<sup>1</sup>, pur restando solo sesta nella classifica generale sulla diversità di genere.

E qualcosa si muove perfino in aziende diverse da quelle dei servizi e del terziario, dove le cose sono in cammino

già da un po'. Nell'intervista che segue, le *best practices* del Gruppo Mascio ([www.mascio.it](http://www.mascio.it)), azienda che si occupa di trasporto industriale e movimento terra per Grandi Opere, un'impresa decisamente "maschile" nell'immaginario collettivo. Eppure... Eppure dalle parole di Antonella e Paola Mascio, che ricoprono entrambe ruoli di vertice all'interno del Gruppo Mascio, emerge una direzione chiara che è possibile e doveroso seguire, come da ultimo ha ricordato anche il nuovo Premier Mario Draghi, collocando l'eguaglianza di genere tra le quattro priorità del nuovo governo.

Nell'intervista, realizzata con Paola Mascio, titolare della Mascio Holding, una delle quattro società del Gruppo, e Antonella Mascio, responsabile delle risorse umane dell'intero Gruppo, alternativamente sarà l'una o l'altra a rispondere alle nostre domande.

## Quante sono le donne che attualmente ricoprono ruoli di rilievo in azienda?

Oltre a noi due, che ricopriamo il ruolo già da lei indicato nella domanda, abbiamo collaboratrici-manager in ognuno dei settori-chiave: dalla sicurezza alla contabilità, dal controllo qualità alla direzione del personale. In tutto dodici, attualmente, ma è un numero che è destinato a crescere, sia per lo sviluppo veloce del Gruppo, sia per quella che sarà una nostra scelta precisa.



Paola Mascio

## Qual è stato il percorso che vi ha condotte a ricoprire i vostri rispettivi ruoli?

Io, Paola, sono stata prima responsabile tecnico per i trasporti; poi, negli anni, ho ricoperto via via incarichi di sempre maggiore responsabilità fino a diventare titolare di una delle aziende, la Mascio Holding. Diverso il percorso di Antonella, che ha fatto un'esperienza all'estero durata diciotto anni in Belgio, lavorando a lungo per una multinazionale. Un arricchimento personale che ha infine deciso di mettere a disposizione dell'azienda di famiglia.

## Quali sono state le difficoltà principali, se ce ne sono state, per arrivare dove siete?

All'inizio le difficoltà sono state diverse, da imputarsi soprattutto a un atteggiamento, mentale e culturale, restio a vedere una donna ricoprire un ruolo di leadership all'interno del mondo dei trasporti. Al rientro in Italia, Antonella in particolare ha notato delle differenze incredibili, avendo sperimentato all'estero una diversa apertura mentale nei confronti delle donne sul posto di lavoro, e una loro maggiore presenza in posizioni apicali. Il pregiudizio quindi, senz'altro, è stata la difficoltà maggiormente incontrata, e il dover costantemente dimostrare di avere delle capacità date invece per scontate nei colleghi uomini e di non essere, solo perché donna, più facilmente soggetta a compiere errori.

## Cosa vuol dire oggi essere una donna manager?

Per la nostra esperienza in questa azienda, avere senso pratico, capacità decisionale e di rapportarsi in un mondo, quello dei trasporti, ancora prettamente maschile e purtuttavia divenuto col tempo esterno a dinamiche di squilibrio di genere. La tipologia di addetti del settore dei trasporti certo è molto particolare, il loro lavoro è pesante e innegabilmente rischioso. Noi dobbiamo offrire loro il migliore supporto logistico possibile – e qui la tecnologia ci viene in aiuto –, ma anche umano, capire i loro stati d'animo o richieste può contribuire a farli rendere al meglio. Occorre forse gestire i rapporti in maniera diversa da altri ambiti, spesso il limite è culturale e non da tutti la figura femminile viene percepita nel modo opportuno. Tuttavia, l'uso del dialogo, la comprensione delle difficoltà vissute, l'empatia, stanno permettendo di trovare una strada comune. Ascoltare i propri dipendenti è fondamentale. L'essere donna può essere rassicurante per chi si confronta con noi, non è semplice trovare il giusto equilibrio tra accoglienza e necessità di assecondare le esigenze lavorative, ma la visione femminile verso alcuni valori può rappresentare un vantaggio. Ma naturalmente essere oggi una donna manager per noi significa soprattutto avere una visione.



## Qual è questa visione?

Mettere in campo ogni possibile azione e ogni possibile investimento, economico, ma anche di idee, perché in azienda sia raggiunto l'equilibrio tra le necessità del business e il benessere personale e familiare di dipendenti e collaboratori. Alcune parole d'ordine informano la nostra leadership.

“Flessibilità”, nel senso più ampio del termine, di orario, di mansioni, verso l'applicazione anche dello Smart

Working – ovviamente per le sole funzioni che lo permettono al nostro interno – ai fini della massima conciliazione tra i tempi di cura della famiglia e quelli del lavoro. In ipotesi anche la realizzazione futura di un asilo-nido per i figli dei dipendenti, certamente non comune in aziende come la nostra, perché la famiglia – così come è stato per noi – sia un arricchimento e non un elemento penalizzante. “Ascolto”, perché è la base per assecondare desideri o aspirazioni e sviluppare competenze dove sia possibile. “Collaborazione”: la pretendiamo, ma la offriamo anche. Dal mettere a disposizione unità abitative per gli autisti fuori sede, uomini adulti già gravati dalla lontananza dalle loro famiglie, all'attenzione alla formazione erogata internamente.

**Studi recenti sono volti a dimostrare come le donne abbiano qualità diverse, maggiormente empatiche, appunto, con risvolti positivi in ambito lavorativo. Siete d'accordo?**

Non crediamo si debba parlare di “diversità”, piuttosto di diversa visione e diverso approccio al lavoro. Occorre soprattutto equilibrio di competenze maschili e femminili all'interno di un management.

**Qual è la vostra “giornata tipo”? Come si concilia l'impegno con la vostra, di famiglia?**

Anche qui due parole-chiave. “Organizzazione” innanzitutto. Con una buona organizzazione avere una famiglia non è affatto limitante per una realizzazione anche professionale. E poi la “collaborazione”, quella dei familiari,



Antonella Mascio

ma anche e soprattutto quella di chi lavora con noi.

**Un ambito particolare, il vostro, si è detto, per quanto riguarda il lavoro e la leadership femminile. Potreste forse rappresentare un esempio?**

La nostra azienda, oltre che in crescita, è molto più strutturata di altre che egualmente operano nel campo dei trasporti e del movimento terra per l'edilizia e le Grandi Opere. E quindi può essere un buon ter-

reno per testare le abilità femminili applicate a questo comparto. Certamente ci piacerebbe far conoscere meglio il settore dei trasporti al mondo femminile, abbattere le generalizzazioni che lo riguardano, mostrare come possa offrire sbocchi lavorativi e di crescita professionale. In assoluto sì, ci piacerebbe rappresentare un esempio e contribuire a quella promozione di una leadership inclusiva che accolga anche i talenti femminili e che da tante parti si sta invocando.

**Essere dirigente “in famiglia” è positivo?**

La nostra è un'esperienza positiva. L'azienda opera nella provincia di Bergamo, ma noi proveniamo dal Sud, dal Molise, dove la pressione “culturale” verso la condizione femminile conserva aspetti decisamente retrogradi. E i dati dell'occupazione femminile lo dimostrano. Non così però, e per fortuna, nella nostra famiglia, dove siamo state assecondate a seguire le nostre inclinazioni sia nello studio sia nel lavoro. E incoraggiate, sempre, a metterle a frutto. Farlo nell'azienda di famiglia è stata poi una nostra scelta.

**La vostra è un'azienda in espansione. Nonostante la concorrenza. “Move fast, safe, green” recita il suo claim. Sta qui il suo segreto?**

Il claim rispecchia il servizio che vogliamo offrire. Il segreto per noi è nella capacità di guidare con equilibrio una squadra di persone che si confronta, giorno dopo giorno, e che non perde l'ambizione di migliorarsi.