

Notiziario



Federazione Nazionale Assicuratori

Giugno 2025 - Numero 1 - Anno 74

www.fnaitalia.org





Sommario

Manuale sul lavoro agile (smart working) *Pag. 3*

Notiziario FNA

FEDERAZIONE NAZIONALE ASSICURATORI

fnanotiziario@gmail.com

Direttore Editoriale

Viviana Oggioni

Direttore Responsabile

Giovanna Moneghetti

Redazione

Roberto Rizzo

Hanno collaborato a questo numero:

Stefano Quintabà

Claudia Zanelli

Direzione

Via Vincenzo Monti, 25

20123 - Milano

Tel. 0248011805

Fax 0248010357

www.fnaitalia.org

Stampatore

Ingraf Industria Grafica srl

Via Monte San Genesio, 7

20158 - Milano

Aut. del Tribunale di Milano

del 07/09/2017 nr. 257

Distribuzione Gratuita

Giugno 2025

Numero 1

Anno 74

Manuale sul lavoro agile (smart working)

Il Lavoro Agile o “smart working” è disciplinato dalla Legge 22 maggio 2017, n. 81 (articoli 18-23), come da ultimo modificata dalla Legge 4 agosto 2022, n. 122 (che ha convertito con modificazioni il D.L. 21 giugno 2022, n. 73, c.d. Decreto Semplificazioni), secondo la quale il lavoro agile “è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante **accordo tra le parti**, anche con forme di organizzazione del lavoro per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell’attività lavorativa”.

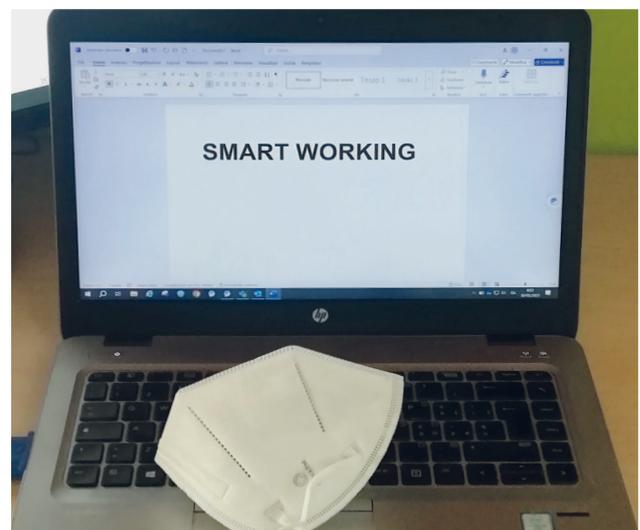
La prestazione lavorativa viene eseguita senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al personale per lo svolgimento dell’attività lavorativa. Le lavoratrici ed i lavoratori in smart working hanno diritto alla tutela prevista in caso di infortuni e malattie professionali, anche in relazione alle prestazioni rese all’esterno dei locali aziendali e nel tragitto tra l’abitazione ed

il luogo prescelto per svolgere la propria attività.

La legge, pur non escludendolo, non prevede l’accordo collettivo sindacale ma richiede soltanto l’accordo individuale dipendente ed azienda, anche se rimanda ai contratti collettivi rispetto alla disciplina relativa ai diritti-doveri delle lavoratrici e dei lavoratori; nella pratica, il personale in smart working verrà equiparato a coloro che operano secondo le modalità tradizionali.

Nel nostro settore il lavoro agile ha iniziato a diffondersi già dal 2014, attraverso un’introduzione graduale e sperimentale grazie ad accordi sindacali aziendali che, in molti casi, sono stati precursori e antesignani della normativa, con la



finalità di conciliare i tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, di accrescere la responsabilizzazione e l'orientamento agli obiettivi aziendali da parte del personale, nonché di accrescere l'efficienza produttiva e la sostenibilità ambientale.

Lo "smart working" ha come caratteristica peculiare, per definizione, proprio il lavorare "per fasi, cicli e obiettivi" quindi, teoricamente, svincolati da un orario di lavoro rigido e ben definito. Nel settore assicurativo siamo stati sempre molto attenti a mantenere saldo il riferimento alle normative contrattuali, in materia di orario di lavoro, seppur con flessibilità più ampie rispetto alla prestazione di lavoro effettuata presso gli uffici delle compagnie.

L'irruzione dello stato di emergenza sanitaria, correlato al diffondersi del virus Covid-19 ed i conseguenti periodi di lockdown, con tutti i provvedimenti normativi e amministrativi straordinari che ne sono seguiti, ha indotto/obbligato le Imprese ad estendere la modalità lavorativa in "smart working" in maniera generalizzata, intensiva, continuativa e con procedure semplificate (quindi anche senza accordo con la lavoratrice/lavoratore), sia per le lavoratrici e per i lavoratori già rientranti nel perimetro di sperimentazione in base agli accordi in essere, sia per coloro che, fino ad allora, erano stati esclusi da tale modalità di prestazione lavorativa o avevano scelto di non adottarla, sulla scorta della normativa speciale tempo per tempo emanata dal Governo e secondo le linee precisate negli Accordi aziendali sottoscritti.

L'utilizzo intensivo dello smart working ha determinato l'esigenza, da Parte Sindacale, di regolamentare e ricondurre tale nuova modalità di lavoro, in modo organico e a livello nazionale, in seno alle garanzie e previsioni del Contratto Nazionale di Lavoro del settore. Come in occasione

di tutti i cambiamenti, la logica sottesa a questi ragionamenti è stata quella di cercare di governarli piuttosto che subirli in modo ineluttabile.

La FNA e le altre Organizzazioni Sindacali di settore hanno avviato un confronto con ANIA, l'Associazione Datoriale del settore assicurativo, addivenendo ad un accordo importante, nel solco della cultura del comparto, che crea una cornice normativa di regole e di diritti, a livello nazionale, in cui inserire i successivi accordi a livello aziendale.

Tale accordo è stato sottoscritto il 24 febbraio 2021 e denominato "Linee Guida per il Settore" ed è divenuto parte integrante nel CCNL del 16 novembre 2022, in modo da costituire un quadro di riferimento chiaro e preciso per gli accordi aziendali.

Detta modalità di lavoro si deve aggiungere a quelle tradizionali, senza modificare:

- il profilo giuridico e contrattuale dei lavoratori;
- la sede di lavoro che resta la medesima ad ogni effetto di legge e contratto;
- l'orario di lavoro previsto dall'art. 95 del CCNL ANIA e dagli accordi aziendali.

Durante il periodo di attività svolta in tale modalità, le lavoratrici ed i lavoratori godono degli stessi diritti e sono soggetti agli stessi doveri inerenti il loro rapporto di lavoro.

Alle lavoratrici e i lavoratori agili viene garantita la parità di trattamento economico e normativo rispetto a quelli che eseguono la prestazione con modalità ordinarie.

È, quindi, prevista anche la tutela in caso di infortuni e malattie professionali, secondo le modalità illustrate dall'INAIL nella circolare n. 48/2017.

L'adesione al lavoro agile è su base volontaria ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale.

Gli accordi individuali dovranno essere coerenti

con le linee guida e con gli accordi aziendali e dovranno rispettare le normative in materia di controllo a distanza e privacy.

Compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative, le Imprese si dovranno attivare per facilitare l'accesso al lavoro agile al personale con situazioni personali/familiari complesse.

Al fine di continuare a favorire l'aggregazione e lo sviluppo del senso di appartenenza aziendale, si è convenuto che il lavoro agile non è la modalità di lavoro esclusiva ma dovrà essere sempre alternata al lavoro in sede, al fine di evitare il sovraccarico ovvero l'isolamento digitale e di evitare i rischi legati alla digitalizzazione in tema di salute e sicurezza.

Le aziende, in linea di massima, tendono a garantire una certa percentuale di lavoro in presenza, al fine di favorire la formazione di quel tessuto aziendale che ricerca il coinvolgimento del personale nelle dinamiche e nelle logiche aziendali, cui fornisce il proprio contributo ed è altresì essenziale per sviluppare il senso di appartenenza all'azienda.

Alle sedi aziendali viene poi demandata la definizione della percentuale di lavoro "agile" sulla base delle specificità organizzative e produttive dell'impresa e la possibilità di convenire forme di "ristoro" economico e/o strumenti di welfare a sostegno di chi svolge il lavoro "a distanza".

Il luogo di svolgimento della prestazione potrà essere la residenza, domicilio o anche altro luogo autonomamente scelto dal lavoratore, purché risponda a requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza.

Alla lavoratrice ed al lavoratore "agile" dovranno essere garantite le medesime opportunità di sviluppo professionale e formative previste per la generalità dei dipendenti.

In linea con le previsioni dell'art. 96 del vigente

CCNL, per coloro che hanno optato per la forma di lavoro "agile" è previsto il riconoscimento del buono pasto.

Occorre garantire il diritto alla disconnessione a tutte le lavoratrici ed i lavoratori che intendono aderire allo smart working per tutelare la salute ed aderire pienamente allo spirito di bilanciamento dei tempi vita privata-lavoro insiti nell'istituto stesso dello smart working: nelle giornate di lavoro agile, la prestazione lavorativa potrà essere collocata in fasce orarie stabilite dagli accordi aziendali, nel rispetto del work life balance e sempre nel limite dell'orario di lavoro giornaliero e/o settimanale previsto dall'art. 95 del CCNL ANIA e dalla contrattazione di secondo livello. Al di fuori dell'orario di lavoro giornaliero e nei casi di assenze c.d. legittime (es. malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, ecc.), il lavoratore potrà disattivare i propri dispositivi di connessione e, in caso di ricezione di comunicazioni aziendali, non sarà comunque obbligato a prenderle in carico prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa. Il suddetto diritto alla disconnessione potrà essere declinato a livello aziendale per rispondere a specifiche esigenze, nel rispetto della legislazione di riferimento.

Le dotazioni informatiche e la formazione, oltre quella specifica relativa all'esercizio della nuova modalità lavorativa, devono essere garantite dall'azienda.

Alle lavoratrici e ai lavoratori "agili" si applica la disciplina di cui agli artt. 18, 22 e 23 della legge n. 81/2017 nonché quella sulla sicurezza e salute dei luoghi di lavoro di cui al D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica il sistema dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettive definiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. A livello aziendale, verranno ricercate modalità compatibili e adeguate ai fini della fruizione di tali diritti,

quali l'esercizio da remoto dei medesimi diritti e delle libertà sindacali spettanti ai dipendenti che prestano la loro attività nelle sedi aziendali.

Inoltre, viene creato un Osservatorio Nazionale Bilaterale (formato da rappresentanti sindacali e delle imprese) con compiti di monitoraggio dell'andamento delle linee guida, così definite, al fine di valutare possibili sviluppi ed implementazioni che si rendano opportune, sia a seguito di modifiche normative che a seguito della crescente evoluzione tecnologica.

Trascorso il periodo di emergenza collegato alla pandemia si è reso necessario regolamentare la cd. "Nuova Normalità", caratterizzata dai nuovi modelli di organizzazione del lavoro che si sono affacciati, orientati alla flessibilità del luogo di lavoro e alla ricerca di un nuovo equilibrio tra lavoro e vita privata, tra esigenze organizzative ed aspettative delle persone da un lato ed efficienza produttiva e sostenibilità ambientale dall'altro.

In alcune aziende, quindi, in scia con gli accordi precedenti ed entro i canoni del protocollo nazionale, si è ritenuto di normare in maniera più specifica il nuovo utilizzo dello smart working, non più obbligatorio e continuativo ma, comunque, con caratteristiche molto più "spinte" rispetto alla fase pre-pandemica.

Recita a tal proposito l'accordo di Gruppo Generali del 27 luglio 2021, rinnovato nel 2024 e in vigore fino al 31 marzo 2025: "lo smart working, per le sue intrinseche caratteristiche di flessibilità, presuppone infatti una maggiore autonomia, responsabilizzazione e orientamento ai risultati da parte delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché la diffusione capillare di una cultura basata sull'organizzazione del lavoro per fasi e obiettivi, in grado di valorizzare, in pari tempo, i risultati e i meriti delle lavoratrici e dei lavoratori; l'Azienda intende quindi definire e implementare in via spe-

riimentale, con decorrenza dal termine della disciplina speciale sullo smart working emergenziale, un nuovo modello di organizzazione del lavoro flessibile e dinamico, orientato a promuovere una cultura del lavoro basata sui risultati e sulla responsabilizzazione, anziché sul controllo, nonché un clima di affidamento e fiducia reciproche tra responsabili e collaboratrici/collaboratori e un approccio lavorativo orientato all'innovazione continua; in tale nuovo modello, non avrà rilievo preminente dove si trovi fisicamente la lavoratrice o il lavoratore, quanto che sia connesso, formato ed attrezzato per rendere la prestazione in modo flessibile, potendo operare indifferentemente in presenza o da remoto, compatibilmente con le mansioni svolte e con il grado di efficienza delle strutture di appartenenza; il tutto anche in coerenza con il Protocollo Ania/OO.SS. sul lavoro agile del 24 febbraio 2021". Nel 2025 tale modello si è ulteriormente evoluto con un rinnovo che ha allargato la flessibilità di programmazione dello smartworking in linea con un altro accordo che ha eliminato il contatore di flessibilità in ingresso ed in uscita per le giornate di lavoro prestate in sede ed ha lasciato alla timbratura la sola funzione di dimostrazione di presenza.

Lo strumento dello smart working è un'opportunità, sia per le Imprese che per le lavoratrici ed i lavoratori e, di conseguenza, è vissuto positivamente; lo dimostrano gli accordi aziendali sottoscritti che hanno ricevuto un forte apprezzamento da parte dei dipendenti.

È comunque necessario analizzare il fenomeno a 360 gradi per coglierne tutte le sfumature, benefici ma anche potenziali criticità sia per i dipendenti che per aziende, in particolare per i riflessi inevitabili che un uso sovradimensionato del lavoro "a distanza" ha su istituti contrattuali importantissimi quali l'orario di lavoro e gli articoli

correlati ad esso e, di conseguenza, sulla retribuzione ma anche per la sopravvivenza delle sedi fisiche di lavoro e/o il loro ridimensionamento.

RIFLESSI POSITIVI SUL PERSONALE:

1) minor stress psico-fisico conseguente ai minori spostamenti sul territorio per raggiungere la sede di lavoro;

2) minori rischi e minori costi correlati agli spostamenti (trasporti, pasti, carburante, parcheggi, manutenzione auto, riduzione numero auto in famiglia;

3) la flessibilità, propria del lavoro agile, garantisce una maggior quantità di tempo dedicabile alla vita privata e quindi la possibilità di maggior cura per la stessa (assistenza familiari, attività fisica e alimentazione, spesa, appuntamenti, ecc.) con conseguente diminuzione di costi (es. babysitter e altri servizi extrascolastici per i figli o altri familiari);

4) maggiore libertà di scelta dei luoghi dove lavorare;

L'entità di molti di questi benefici dipende anche dalla flessibilità degli accordi sindacali stipulati che consentono un'esperienza il più possibile flessibile e personalizzabile rispetto alle esigenze della vita privata.

RIFLESSI NEGATIVI SUL PERSONALE:

1) rischio di isolamento sociale (i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, in alcune aziende, già stanno approfondendo questi aspetti emergenti) a causa della mancanza di socializzazione (in azienda oppure per esempio nel tragitto verso e dalle sedi di lavoro utilizzando i trasporti pubblici).

Le patologie psichiche che ne derivano possono influire sull'idoneità al lavoro;

2) maggiori costi da sostenere per le lavoratrici e lavoratori per: connessione, elettricità, gas, riscaldamento, materiale di cancelleria, eventuali

fotocopie e stampe anche se, per la maggior parte dei documenti, viene privilegiata ormai la forma non cartacea;

3) diminuzione del senso di appartenenza all'azienda e quindi rischio di minor coinvolgimento nelle strategie aziendali e nell'organizzazione del lavoro;

4) disagio psicologico inconscio (non riconducibile in modo consapevole ad un fattore in particolare, ma i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza lo stanno rilevando) e "tecnostress" inconsapevole.

Le patologie psichiche che ne derivano possono influire sull'idoneità al lavoro;

5) eccessiva presenza in casa: routine, monotonia, momenti di pausa lavorativa occupati comunque dagli adempimenti legati alla vita domestica e all'assistenza dei familiari con carenza di un riposo effettivo e distacco dalla quotidianità;

6) al precedente fattore può essere collegata l'eccessiva convivenza con i familiari che può creare anche difficoltà logistiche legate al fatto che anche altri familiari potrebbero lavorare o studiare da casa;

7) il tempo di lavoro rischia spesso di invadere il tempo di vita privata, considerata l'estrema flessibilità dell'organizzazione del lavoro che dovrebbe caratterizzare lo smart working. È molto importante normare, adeguatamente, il diritto alla disconnessione e stabilire limiti precisi ed evitare di violare le norme contrattuali, sia nazionali che aziendali sull'orario.

È inoltre necessario sensibilizzare le lavoratrici ed i lavoratori affinché si impegnino ad osservarlo e a farlo rispettare;

8) se, da un lato, si ha più tempo per la cura fisica della propria persona, dall'altro, la minore necessità di uscire di casa per recarsi al lavoro può determinare una mancanza di voglia e di

motivazione nel curare la propria persona;

9) minor utilizzo di permessi retribuiti e sostanziale perdita di significato di una serie di istituti contrattuali (malattia, permessi, banca ore, straordinario, flessibilità oraria);

10) le attrezzature utilizzate, per quanto idonee, non costituiscono una postazione per il “telelavoro” e quindi monitor dei pc portatili, scrivanie, sedie, ecc. personali non hanno caratteristiche ergonomiche e hanno determinato e potrebbero comunque continuare a determinare, problemi muscolari e osteo-articolari, come è stato evidenziato durante la pandemia, grazie al ricorso massivo allo smart working;

11) assenza di straordinari (per molti lavoratori fonte di banca ore e di incrementi economici). Il rischio è quello di lavorare molto al di fuori dall’orario di lavoro, vista la flessibilità organizzativa, senza veder riconosciuto e tradotto economicamente il surplus produttivo;

12) le continue call conferences, telefonate e riunioni rese necessarie da questo modo di lavorare, al fine di allinearsi organizzativamente, spesso interrompono il ritmo del lavoro e costringono a terminarlo fuori orario e generano in ogni caso “tecnostress”. È bene cercare di normare gli accordi con adeguati momenti di interruzione tra una riunione e l’altra e con limiti di orario nella fissazione e nello svolgimento delle riunioni, per evitare che si sovrappongano e vadano ad inficiare anche la pausa pranzo, come spesso accade;

Questo aspetto dipende molto anche dalla gestione dell’organizzazione del lavoro da parte dei vari Responsabili.

13) la prestazione lavorativa e la retribuzione devono restare assolutamente agganciate alle ore lavorate e non al raggiungimento degli obiettivi (sulla realizzazione dei quali, tra l’altro, possono influire molteplici fattori non sempre riconducibili

alla volontà e alla professionalità della lavoratrice e del lavoratore). In caso contrario, esiste un rischio di sempre minor obiettività nella valutazione della prestazione lavorativa e la tendenza a riconoscimenti economici rapportati al “numero di pezzi lavorati” con un rischio di ritorno a modalità proprie del **lavoro a cottimo**.

Un convegno, realizzato da ENBIFA a fine 2023, si è occupato proprio di analizzare e approfondire questi aspetti, partendo da una Indagine Statistica Campionaria (di seguito survey) qualitativa e quantitativa rivolta ai dipendenti del settore assicurativo suddivisi per genere, età, situazione familiare, categoria, livello di inquadramento, appartenenza a grandi gruppi e/o a piccole imprese, residenti in zone metropolitane e periferiche o in piccoli centri e volta a valutare il gradimento ed i desiderata rispetto all’utilizzo dello strumento dello smart working, sulla base di un periodo di esperienza di almeno sei mesi con le nuove modalità lavorative nella fase post-pandemica.

L’indagine ha determinato una serie di domande, appositamente studiate e formulate, alcune a risposta chiusa altre aperte che, cercando di non indirizzare e/o influenzare la lavoratrice e il lavoratore, riuscissero a far emergere le sensazioni reali degli stessi nel vivere la loro esperienza quotidiana di lavoro a distanza, sotto molteplici aspetti.

Ovviamente, i risultati dell’indagine si sono rivelati “bulgari” in favore del lavoro agile, soprattutto come vissuto nella fase della “nuova normalità”, cioè in alternanza equilibrata tra presenza in sede e lavoro a distanza.

I benefici dello smart working sono ancora molto sentiti dalle lavoratrici e dai lavoratori ma un’adeguata e circostanziata lettura delle risposte, può evidenziare, comunque, sfumature interessanti e stimolanti.

Alcuni aspetti evidenziati sopra tra le criticità, vengono percepiti dai colleghi anche se, per ora, non sono tali da far pendere la bilancia a sfavore del lavoro a distanza.

Parliamo, per esempio, dell'incremento dei costi conseguenti al lavoro presso il proprio domicilio, così come del verificarsi di un sovraccarico di lavoro, che spesso diventa invasivo rispetto ai tempi di vita, mentre la caratteristica del lavoro agile dovrebbe essere proprio la equilibrata conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

Anche le percentuali di coloro che vivono un certo senso di isolamento, pur relativamente basse, sono evidenza del fatto che esiste una voglia di ritorno alla socialità con una maggiore presenza presso le sedi di lavoro dopo la fase pandemica.

Come già sottolineato, inoltre, se il lavoro a distanza assume dimensioni sempre più rilevanti, perde importanza la necessità di sedi fisiche cui il lavoratore debba fare riferimento con conseguente rischio di desertificazione del territorio (soprattutto nelle realtà degli uffici di liquidazione); anche le sedi esistenti potrebbero perdere di significato ed essere sempre più sottodimensionate.

Per non parlare del già accennato rischio di ritorno al lavoro "a cottimo" nel momento in cui la prestazione lavorativa dovesse essere valutata professionalmente e retributivamente sulla base degli obiettivi realizzati (per es. numero di pezzi lavorati), concetto che è connaturato alla natura stessa del lavoro agile come "lavoro per obiettivi".

L'Intelligenza Artificiale, con le enormi potenzialità e le innumerevoli ed imprevedibili conseguenze che può avere sul modo di lavorare e sui livelli occupazionali, soprattutto in settori come

il nostro dove molte attività ben si prestano ad essere gestite attraverso la tecnologia, può favorire l'eliminazione di personale.

Per completezza, evidenziamo che alcune grandi aziende straniere hanno fatto marcia indietro rispetto all'utilizzo dello Smart Working: eclatante il caso di Zoom, la piattaforma che ha fatto la sua fortuna grazie all'introduzione dello smart working, ma anche Amazon, Tesla, Disney, Meta e Apple. Pare che le motivazioni vadano dalla necessità di tornare ad un maggior controllo del personale, alla valutazione che il lavoro agile sarebbe dannoso per la creatività e, ancora, alla necessità di essere fisicamente insieme per non indebolire la cultura aziendale e lo spirito di corpo.

Anche nel nostro settore, in Italia, ci sono aziende che hanno preferito "non promuovere" il lavoro agile attraverso accordi sindacali collettivi, privilegiando la presenza in azienda delle lavoratrici e dei lavoratori e ricorrendo, all'occorrenza, a semplici accordi individuali.

È compito del Sindacato, che deve avere la necessaria sensibilità e lungimiranza in tal senso, disciplinare l'istituto affinché possa essere utilizzato con tutte le garanzie per le lavoratrici e i lavoratori, sensibilizzandoli sui rischi che, nell'immediato, non vengono percepiti ma che possono concretizzarsi.

La qualità delle relazioni sindacali del settore assicurativo ha permesso di mantenere nei giusti canoni, attraverso gli accordi (nazionale e aziendali), questa nuova modalità di lavoro ma solo un attento monitoraggio della situazione potrà consentire di controllare e gestire le inevitabili evoluzioni dell'istituto.



Federazione Nazionale Assicuratori

Via V. Monti, 25 – 20123 Milano
Tel. 02.48011805
Fax 02.48010357

Viale Palmiro Togliatti, 132 – 00175 Roma
Tel. 06.7215269 – 06.86602178 – 06.86602179
Fax 06.233248422 – 06.94810298

Informativa ex art. 13 Regolamento UE 2016/679 sul trattamento dei dati personali

Gentile Iscritta/o,

desideriamo informarla che il Regolamento UE 2016/679 (Regolamento generale sulla protezione dei dati – di seguito RGPD) prevede una specifica disciplina volta alla tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali.

Secondo la normativa indicata, tale trattamento sarà improntato ai principi di correttezza, liceità e trasparenza e di tutela della Sua riservatezza e dei Suoi diritti.

Ai sensi dell'art. 13 del RGPD, Le forniamo le seguenti informazioni:

1. TITOLARE DEL TRATTAMENTO

Titolare del trattamento è:

FNA – Federazione Nazionale Assicuratori con sede in via Vincenzo Monti, 25 – 20123 Milano.

2. RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DEI DATI

Il Responsabile della protezione dei dati è visionabile sul sito della nostra Organizzazione www.fnaitalia.org cliccando la casella **informativa sul trattamento dei dati personali**.

3. RESPONSABILI DEL TRATTAMENTO DEI DATI

Sono stati identificati dei responsabili del trattamento dati per specifiche tematiche (assistenza tecnica e informatica su telefoni e reti dati, contabilità/fiscale e anagrafica iscritti) visionabili sul sito della nostra Organizzazione www.fnaitalia.org, cliccando la casella **informativa sul trattamento dei dati personali**.

4. FINALITÀ DEL TRATTAMENTO

FNA, al momento dell'iscrizione e successivamente, acquisisce da Lei, dal suo datore di lavoro, da enti previdenziali o assistenziali dati strettamente correlati a:

- finalità strettamente connesse e strumentali alla gestione del rapporto associativo
- finalità amministrative e contabili
- finalità connesse agli obblighi previsti da leggi, regolamenti, nonché da disposizioni impartite da autorità a ciò legittimate dalla legge e da organi di vigilanza e controllo

5. TRATTAMENTO DI CATEGORIE PARTICOLARI DI DATI PERSONALI

Il trattamento potrebbe all'occorrenza, ed esclusivamente ai fini della corretta e completa esecuzione del rapporto in essere, riguardare anche dati sensibili quali, a scopo esemplificativo e non esaustivo, quelli riguardanti le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, l'appartenenza sindacale, la salute e la sfera sessuale della persona.

6. CONFERIMENTO DEI DATI

Il conferimento di dati personali, ivi compresi quelli rientrati nelle categorie di cui al punto 5, è strettamente necessario ai fini dello svolgimento delle attività di cui al punto 4.

7. RIFIUTO DI CONFERIMENTO DEI DATI

L'eventuale rifiuto da parte dell'interessato di conferire dati personali, comporta l'impossibilità di perseguire le finalità e svolgere compiutamente le attività di cui al punto 4.

8. COMUNICAZIONE DEI DATI

I dati personali possono essere trattati dai soggetti indicati ai punti 1, 2 e 3 e possono essere comunicati per le finalità di cui al punto 4 a:

- collaboratori interni ed esterni
- società allo scopo identificate per le operazioni di tesseramento
- società e studi professionali con i quali sono o saranno in corso convenzioni e/o agevolazioni a vantaggio degli iscritti
- società o enti legittimati dalle norme in vigore
- tutti quei soggetti pubblici e privati cui la comunicazione sia necessaria per il corretto adempimento delle finalità indicate nel punto 4

9. DIFFUSIONE DEI DATI

I dati personali dell'interessato non sono soggetti a diffusione nei confronti di soggetti estranei all'esecuzione del rapporto associativo in essere.

10. PERIODO DI CONSERVAZIONE DEI DATI PERSONALI

I dati personali saranno conservati per il tempo strettamente necessario al corretto adempimento delle finalità indicate nel punto 4 e, successivamente, per il tempo in cui il Titolare del trattamento sia soggetto a obblighi di conservazione previsti da norme di legge o regolamento.

11. DIRITTI DELL'INTERESSATO

Tra i diritti a Lei riconosciuti dalla normativa in vigore rientrano quelli di:

- chiedere l'accesso ai Suoi dati personali ed alle informazioni relative agli stessi; la rettifica dei dati inesatti o l'integrazione di quelli incompleti; la cancellazione dei dati personali che La riguardano (al verificarsi di una delle condizioni indicate nell'art. 17, paragrafo 1 del RGPD e nel rispetto delle eccezioni previste nel paragrafo 3 dello stesso articolo); la limitazione del trattamento dei Suoi dati personali (al ricorrere di una delle ipotesi indicate nell'art. 18, paragrafo 1 del RGPD);
- richiedere ed ottenere - nelle ipotesi in cui la base giuridica del trattamento sia il contratto o il consenso, e lo stesso sia effettuato con mezzi automatizzati - i Suoi dati personali in un formato strutturato e leggibile da dispositivo automatico, anche al fine di comunicare tali dati ad un altro titolare del trattamento (c.d. diritto alla portabilità dei dati personali);
- opporsi in qualsiasi momento al trattamento dei Suoi dati personali al ricorrere di situazioni particolari che La riguardano;
- revocare il consenso in qualsiasi momento, limitatamente alle ipotesi in cui il trattamento sia basato sul Suo consenso per una o più specifiche finalità e riguardi dati personali comuni (ad esempio data e luogo di nascita o luogo di residenza) oppure particolari categorie di dati (ad esempio dati che rivelano le Sue opinioni politiche, le Sue convinzioni religiose, la Sua salute o la sfera sessuale).
- proporre reclamo a un'autorità di controllo (Autorità Garante per la protezione dei dati personali – www.garanteprivacy.it).

La richiesta di avvalersi di taluno dei predetti diritti deve essere inoltrata, dall'interessato, al Titolare del trattamento, al seguente indirizzo:

FNA - FEDERAZIONE NAZIONALE ASSICURATORI - Via Vincenzo Monti 25 - 20123 Milano



Milano, 24 maggio 2018



Federazione Nazionale Assicuratori

Via V. Monti, 25 – 20123 Milano
Tel. 02.48011805
Fax 02.48010357

Viale Palmiro Togliatti, 132 – 00175 Roma
Tel. 06.7215269 – 06.86602178 – 06.86602179
Fax 06.233248422 – 06.94810298

____ sottoscritt _____ cognome _____ nome _____
Sesso M F Nat_ a _____ il _____
abitante a _____ Prov. ____ CAP _____
in via _____ N. ____ Posta elettronica _____
dipendente della COMPAGNIA _____

Impiegato amministrativo Int. Est. (*) Liv. _____ Classe _____
 Addetto liquidazione sinistri (*) Esterno per comunicazioni a mezzo posta.
 Ispettore tecnico/organizzativo
in qualità di Produttore/Ispettore organizzazione
 Funzionario
 Addetto C.E.D.
 Contact Center
 Anno di assunzione

Chiede di essere iscritta/o alla FEDERAZIONE NAZIONALE ASSICURATORI - F.N.A. - Via Vincenzo Monti, 25 – Milano

Dichiara di aver ricevuto l'informazione di cui al Regolamento UE sul trattamento dei dati personali 2016/679 e di dare il proprio consenso per il relativo trattamento secondo le modalità indicate nell'informazione stessa.

SINDACATO PROVINCIALE _____

Mese d'inizio della trattenuta _____

_____, li _____

(firma leggibile)

Spett.le DIREZIONE DELLA COMPAGNIA _____

_____, sottoscritt _____

ai sensi dell'accordo stipulato il 15 Giugno 2001, con la presente lettera chiede a Codesta On.le Direzione, di trattenere sulle sue competenze la quota associativa, nella misura dello 0,40% su ognuna delle 14 mensilità, con un importo mensile minimo non inferiore a Euro 3,62 e di effettuare il relativo versamento per suo conto, alla FEDERAZIONE NAZIONALE ASSICURATORI F.N.A. e per essa al Sindacato Provinciale di _____

La presente delega potrà essere revocata con espressa dichiarazione scritta indirizzata all'Impresa e per conoscenza alla Organizzazione Sindacale interessata: gli effetti della revoca decorrono dal 31° giorno da quello della comunicazione scritta.

Il sottoscritto, pertanto, autorizza l'Impresa a trattenere in unica soluzione, il contributo, nella misura sopra indicata, riguardante il periodo di cui sopra, sia al momento della revoca sia al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

La presente vale come revoca di precedenti autorizzazioni - Mese di inizio della trattenuta _____

Dichiara di aver ricevuto l'informazione di cui al Regolamento UE sul trattamento dei dati personali 2016/679 e di dare il proprio consenso per il relativo trattamento secondo le modalità indicate nell'informazione stessa.

Data _____

(firma leggibile)





www.fnaitalia.org