Notiziario

Federazione Nazionale Assicuratori

Settembre 2020 - Numero 1 - Anno 69

www.fnaitalia.org

Sommario

Il Covid–19 nel mondo delle assicurazioni ..... *Pag. 3*

Gli accordi di settore in tempi di pandemia ..... *Pag. 7*

News in breve ..... *Pag. 10*

Emergenza da Covid-19 e smartworking ..... *Pag. 13*

I lavoratori durante la pandemia: tante storie nel momento più difficile di sempre ..... *Pag. 18*

Ciao Alberto!!! ..... *Pag. 22*

Notiziario FNA

FEDERAZIONE NAZIONALE ASSICURATORI

fnanotiziario@gmail.com

Direttore Editoriale
Stefano Quintabà

Direttore Responsabile
Davide Lorenzo Dehò

Redazione
Daniele Costanzo
Roberto Rizzo

Hanno collaborato a questo numero:
Stefano Quintabà
Davide Lorenzo Dehò
Avv. Francesco M. Cosi
Mirko Simionato
Mario Tauro

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

Settembre 2020

Numero 1

Anno 69

Il Covid-19 nel mondo delle assicurazioni

di **Stefano Quintabà**

In quest'ultimo periodo, anche nel nostro settore, l'attenzione è stata prevalentemente focalizzata sull'emergenza pandemica legata alla diffusione del Coronavirus.

Stefano Quintabà

Il D.P.C.M che aveva identificato le attività produttive considerate Servizi Essenziali le quali, quindi, avrebbero potuto continuare ad essere svolte pur nella fase di "lockdown" più stretto, aveva annoverato tra di esse anche l'attività assicurativa e quella bancaria.

Ciò ha reso necessario proseguire l'attività, ma in maniera ovviamente compatibile con la salute dei lavoratori e dei cittadini, vista la necessità del distanziamento sociale, prima misura indispensabile al fine di evitare la diffusione della malattia.

Il problema ha interessato non soltanto il mondo dei lavoratori direzionali, ma anche il mondo delle agenzie in appalto.

Il Decreto, infatti, prima di tutto sollecitava a svolgere l'attività lavorativa il più possibile a distanza ma, nei casi in cui ciò non fosse stato possibile, identificava una serie di misure necessarie a combattere ed evitare la diffusione del contagio.

Per quanto riguarda i lavoratori direzionali, le principali Imprese si sono attrezzate, fin dalle prime fasi dell'emergenza, al fine di remotizzare tutta l'attività lavorativa remotizzabile, per evitare di affollare non solo le sedi direzionali ma anche gli uffici periferici e per cercare di tutelare il lavoro delle reti produttive dipendenti o degli ispettori tecnici, spesso ancora più a rischio a causa del maggior contatto con il pubblico.

In molti casi, alle disposizioni governative si sono aggiunte anche ordinanze locali o regionali, che, talvolta, hanno anche disposto, in deroga ai D.P.C.M., la chiusura totale degli uffici in zone cd. "focolaio" considerate a particolare rischio pandemico.

Qualche azienda era già strutturata prima dell'emergenza per il cd. "lavoro agile" (o smartworking) ed aveva stipulato accordi con il Sindacato al fine di regolamentarne l'effettuazione, anche se ancora per pochi giorni la settimana; qualcun'altra ha dovuto partire praticamente dal nulla.

Le disposizioni emergenziali, in ogni caso, in questo periodo, hanno favorito al massimo la pre-

stazione lavorativa a distanza per l'intera settimana lavorativa, fino alla cessazione dello stato di emergenza ed anche in deroga alla necessità degli accordi individuali tra lavoratore ed azienda.

In un primo momento, quindi, è stato necessario, prima di tutto, stabilire regole ben precise per tutto il settore a tutela della salute dei lavoratori che continuassero a fornire la propria prestazione lavorativa negli uffici delle società. Per questo motivo, pur se le varie aziende avevano cominciato ad attrezzarsi ognuna a proprio modo ed in maniera spesso coordinata con le rappresentanze sindacali cercando di seguire le indicazioni dei vari D.P.C.M., le Segreterie Nazionali del settore e ANIA, hanno ritenuto indispensabile stipulare un Protocollo sulla Sicurezza che non solo sancisse criteri ben precisi ed omogenei di comportamento validi per tutte le Imprese in materia di salute e sicurezza ma che calasse nella realtà assicurativa le disposizioni governative.

Tale Protocollo ha contemplato disposizioni che andavano dalla previsione di misure anti-contagio, alla gestione della sanificazione degli ambienti, dalla previsione degli strumenti contrattuali utili per la gestione organizzativa delle presenze nelle sedi e per la gestione della ridotta attività lavorativa, fino ai divieti in materia di riunioni, spostamenti interni alle aziende, divieti di trasferte ed eventi che potessero generare occasioni di sovraffollamento. Inoltre venivano previsti criteri per la gestione di eventuali persone sintomatiche in azienda e per la sorveglianza sanitaria in merito.

È stata anche sancita espressamente l'opportunità della gestione della fase di emergenza in maniera il più possibile condivisa tra Rappresentanze Sindacali e Imprese, al di là dei comportamenti più o meno virtuosi delle aziende, arrivando a prevedere anche la possibilità di costituire un Osservatorio a composizione paritetica che monitorasse, nelle singole aziende, l'evoluzione dell'emergenza, valutando eventuali ulteriori iniziative.

Ovviamente, all'interno dei canoni stabiliti dalle disposizioni governative e dal Protocollo le Imprese si sono poi mosse con autonomia nell'utilizzo degli strumenti contrattuali previsti ma, anche in questo caso, la capacità di regolamentazione condivisa tra Sindacato ed Imprese di un fenomeno così improvviso ed inaspettato ha, ancora una volta, messo in luce l'elevato livello di relazioni sindacali che contraddistingue il nostro settore.

Il ridotto volume di affari e di produzione che ha interessato il periodo, ha determinato, anche nel nostro settore, una diminuzione dell'attività lavorativa che ha interessato a macchia di leopardo le aziende e all'interno di queste le diverse sedi ed uffici, ma anche le agenzie di assicurazione i cui lavoratori, molto spesso, sono i primi a pagare le conseguenze economiche delle crisi.

Per far fronte al problema, a livello complessivo di Sistema Paese, il Decreto Legge 18/2020 del 17 marzo, convertito in legge il 24 aprile scorso, ha modificato le modalità di ricorso agli ammortizzatori sociali, in particolare semplificando le procedure di confronto sindacale propedeutiche alle richieste di attivazione degli stessi, al fine di rendere più agevole e veloce il ricorso a tali strumenti, data la fase emergenziale.

Appena entrato in vigore il decreto, sono letteralmente "fioccate", relativamente al mondo delle agenzie in appalto, le richieste di attivazione della Cassa Integrazione, il più delle volte con anticipazione dell'assegno relativo da parte dell'INPS e non del datore di lavoro, con le conseguenze immaginabili.

Il nostro settore, per quanto riguarda i lavoratori dipendenti delle Imprese, è dotato di un ammor-

tizzatore sociale, ormai ampiamente conosciuto, che per brevità possiamo chiamare “Fondo di Solidarietà”, il quale, in questi anni, ha permesso di gestire egregiamente le riorganizzazioni aziendali, evitando i licenziamenti collettivi pur in presenza di eccedenze di personale, con buona soddisfazione dei lavoratori e venendo incontro all’esigenza delle Imprese di ristrutturarsi.

In particolare, parliamo dell’utilizzo della “Sezione Straordinaria” del Fondo che, come ormai molti sanno, ha permesso l’uscita anticipata di numerosi lavoratori di svariate aziende del settore, ai quali mancassero fino a 5 anni alla maturazione dei requisiti di pensione anticipata o di vecchiaia.

Il nostro Fondo contiene anche una “Sezione Ordinaria”, finora mai utilizzata, costituita dai contributi versati, nel tempo, da aziende e lavoratori in diverse proporzioni, e costituita per far fronte, semplificando, oltre che alle eventuali esigenze di formazione collegate ai processi di ricollocazione aziendale del personale, anche ai casi in cui si renda necessario sospendere e/o ridurre l’attività lavorativa.

Come per gli ammortizzatori sociali ordinari (CIG per intenderci), anche il nostro Fondo prevede che l’assegno erogato in luogo della retribuzione sia pari all’80 per cento della retribuzione stessa, ma stabilisce che esso sia anticipato direttamente dall’azienda.

Quando in qualche Impresa, pertanto, ha cominciato a serpeggiare l’idea di chiedere l’attivazione della Sezione Ordinaria del Fondo, visto il calo dell’attività lavorativa, anche in questo caso, la preoccupazione del Sindacato, al di là della legittima volontà di utilizzo di uno strumento previsto contrattualmente tra le Parti e finanziato da aziende e lavoratori, è stata quella di stabilire una “cornice di garanzia” all’interno della quale dovessero muoversi tutte le imprese del settore.

Pertanto, con l’Appendice al Protocollo sulla Sicurezza, sottoscritta il 29 aprile scorso, le Segreterie Nazionali insieme ad Ania, hanno sancito che l’utilizzo di tale Sezione Ordinaria del Fondo avvenisse senza nocumento per i lavoratori sia in termini retributivi, sia contributivi, sia rispetto agli istituti correlati (es. previdenza complementare, TFR, ecc.), quindi, nella sostanza, le aziende avrebbero integrato l’assegno ordinario erogato dal fondo in veste di ammortizzatore sociale e versato normalmente i contributi versati sulla retribuzione conteggiando a tutti i fini i relativi periodi di utilizzo del Fondo. In qualche Impresa il Fondo è stato utilizzato per brevi periodi, in qualche altra per tutto il periodo previsto dal D.L. 18/2020. In qualche caso Fondo e ferie sono stati utilizzati in via alternativa, in altri in modo complementare.

Ciò che preme sottolineare, è quindi, anche sotto questo profilo, la validità della scelta a suo tempo operata dal Sindacato nel costituire un ammortizzatore sociale dedicato che ha impedito l’estensione della cassa integrazione al nostro settore e istituito uno strumento che, come sottolineato sopra, oltre a permettere di gestire le riorganizzazioni aziendali in maniera non traumatica, è un istituto tanto più virtuoso in quanto si fonda su contributi del settore e non pone quindi i costi a carico dell’intera collettività.

Ma ancor più importante è evidenziare come, mentre milioni di lavoratori in altri settori, durante questo periodo, hanno perso parti consistenti del loro salario (la C.I.G. eroga l’80% della retribuzione con il limite massimo di 1124 euro netti), nel nostro settore, grazie all’impegno del Sindacato e all’avanguardia delle relazioni sindacali con le Imprese, il trattamento economico è stato pienamente garantito.

Ora si tratta di gestire, dopo il periodo più

emergenziale, il ritorno alla normalità" o cd. "fase 2" che dovrebbe prevedere un graduale rientro nelle sedi e un ritorno al normale svolgimento dell'attività lavorativa.

Le Imprese si stanno ponendo, quasi tutte, in modo piuttosto cauto rispetto al rientro, perlopiù continuando a privilegiare il "lavoro a distanza" anche in forza della normativa di emergenza che è stata prorogata fino al 15 ottobre.

La preoccupazione è quella di tutelare la salute dei lavoratori e quindi di evitare che si creino le condizioni, perlomeno per quanto di competenza e responsabilità delle aziende, per rischi di ricadute e ritorni all'emergenza sanitaria.

Nelle sedi, sono rimaste vigenti, per i lavoratori comunque autorizzati al rientro, tutta una serie di disposizioni restrittive che garantiscano, attraverso il distanziamento sociale e l'utilizzo dei DPI, la salute e la sicurezza dei colleghi.

In taluni casi, al fine di evitare di fare luogo ad un rientro massiccio proprio in concomitanza con il periodo delle ferie estive, sì è prorogato, almeno fino all'inizio del calendario scolastico, il regime di smartworking per l'intera settimana.

Da settembre, dovrà riprendere il confronto tra le Parti sociali, allo scopo di regolamentare il ritorno "alla normalità" con accordi scritti, previsti dalla normativa.

Ma quale sarà la nuova normalità?

L'esperienza fatta ha consentito alle Aziende, in molti casi, di sperimentare, in pochi mesi, enormi progressi verso la digitalizzazione e le nuove modalità di lavoro che probabilmente avrebbero richiesto diversi anni in una situazione come quella precedente alla pandemia. Questo fa sì, molto probabilmente, che, in conseguenza di ciò il modo di lavorare venga ripensato in chiave diversa e soprattutto che ciò generi una serie di conseguenze che si riflettano sul mondo del lavoro.

La sfida che attende il Sindacato sta nel saper valutare e decifrare correttamente i cambiamenti e riuscire a governarli e gestirli con efficacia ma soprattutto non perdendo di vista l'obiettivo primario che lo deve caratterizzare e cioè la tutela dei diritti dei lavoratori e della loro professionalità.

La FNA, ancora una volta, si vorrà contraddistinguere, per la capacità di stare al fianco dei colleghi del settore e per la volontà di farsi portavoce dei loro bisogni e delle loro prerogative.

Stefano Quintabà

Gli accordi di settore in tempi di pandemia

di **Davide Dehò**

L'emergenza sanitaria che abbiamo vissuto e che ancora stiamo vivendo ha cambiato le abitudini di molti, ha smosso le certezze di tanti ed entrerà senz'altro nei libri di storia. Fino a pochi mesi fa nessuno avrebbe potuto pensare che il mondo, per come lo conosciamo, si sarebbe di fatto fermato per mesi, obbligandoci a non poter incontrare amici, parenti e colleghi e nemmeno uscire di casa, se non per esigenze improrogabili, ma sempre rimanendo il più possibile vicino alla propria dimora.

Davide Dehò

Le attività industriali ed imprenditoriali hanno dovuto fare i conti con questa realtà, alcune hanno pagato e pagheranno un prezzo altissimo che purtroppo ricadrà sulle lavoratrici ed i lavoratori.

Questa sciagura ha ormai colpito tutto il mondo, ma non è stata affrontata ovunque nello stesso modo, a volte per questioni politiche, altre volte per interessi o limitate capacità economiche o anche per cultura, intendendo proprio il modo con il quale un popolo si pone nei confronti della vita.

Anche nella nostra Italia l'approccio all'emergenza non è stato univoco, seppur delineato da interventi normativi del Governo che hanno sempre dato linee guida piuttosto stringenti per affrontare il problema. Alcune realtà hanno potuto e voluto organizzarsi per la massima tutela della salute e credo che il mondo delle assicurazioni sia andato in questa direzione. L'attenzione delle Organizzazioni Sindacali di settore è stata massima fin dai primi giorni ed in alcune realtà si sono anticipati anche i dettati dei vari D.P.C.M. e quando promulgati ci si è attivati per dare loro piena ed ampia applicazione. Dobbiamo dire che il nostro è un settore che già utilizzava da tempo alcune delle soluzioni proposte dal Governo come per esempio il Lavoro Agile ed ha potuto espanderlo alla quasi totalità dei lavoratori, seppur con qualche criticità, in tempi brevi. Ma non è solo questo, infatti il settore ha prodotto diversi accordi sindacali in questi mesi, proprio perché il Sindacato ha cercato soluzioni specifiche per ogni realtà, proviamo quindi a guardare in estrema sintesi quali sono le varie soluzioni adottate a seconda delle varie situazioni.

Un importante accordo del settore è stato sottoscritto da FNA e dalle altre Organizzazioni

Sindacali in Elba Assicurazioni il 9 aprile 2020. Tale accordo prevede che a fronte della sospensione dell'attività lavorativa di alcuni colleghi sia previsto l'accesso all'assegno ordinario. È la prima volta che si ricorre alla parte ordinaria del Fondo di Solidarietà e l'accordo prevede la piena salvaguardia della retribuzione diretta ed indiretta senza nocumento alcuno per Lavoratrici e Lavoratori. Un accordo che ha senz'altro condizionato in positivo i successivi sul tema.

Due importanti accordi sottoscritti dalle OO.SS e dall'ANIA hanno ulteriormente delineato gli ambiti di tutti quelli sottoscritti a livello aziendale. Il primo è stato sottoscritto il 24 marzo 2020 ed è il "Protocollo condiviso sulle misure per la prevenzione, il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro". In questo primo accordo ci si è occupati di fornire le indicazioni per incrementare le misure per contrastare l'epidemia di Covid-19 con la massima attenzione per la salute e la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori. Il secondo importante accordo è l'Appendice del primo sottoscritta il 29 aprile 2020 contenente le linee guida sul ricorso al Fondo di Solidarietà – Parte Ordinaria. In tale accordo si prevede che il ricorso al Fondo di Solidarietà preveda:

- Obbligo del confronto sindacale al fine di trovare un accordo;
- Mantenimento di retribuzione e contribuzioni piene compresi gli effetti sugli istituiti indiretti (es. ferie, previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa) per coloro che andranno a percepire l'assegno ordinario;
- Anticipazione dell'assegno da parte delle Compagnie.

Nel solco tracciato da questi due accordi e nel pieno rispetto delle varie norme introdotte dai vari D.P.C.M. si sono concretizzati accordi specifici per le varie realtà del nostro settore.

In Allianz il 30 aprile 2020 è stato sottoscritto un accordo per l'accesso all'assegno ordinario previsto dal Fondo di Solidarietà per 3983 dipendenti sempre senza alcuna decurtazione e nocumento come previsto dall'accordo del giorno prima tra OO.SS. e ANIA e già delineato nell'accordo in Elba Assicurazioni sopra ricordato.

Anche nel Gruppo Reale il Sindacato e l'azienda hanno sottoscritto un accordo il 5 maggio 2020 per governare l'emergenza sanitaria con soluzioni idonee alla propria realtà, prevedendo il ricorso all'assegno ordinario per 2017 dipendenti con le previsioni riportate nell'accordo OO.SS - ANIA del 29 aprile 2020, introducendo anche la costituzione di un osservatorio paritetico sindacato – azienda con il compito di ricercare soluzioni condivise in tema di flessibilità oraria e *smart working*.

Nel Gruppo Unipol si è addivenuti ad un accordo il giorno 8 maggio 2020 che prevede il ricorso al Fondo di Solidarietà e contestualmente alla fruizione delle ferie arretrate per fare fronte alla significativa riduzione dell'attività. L'accordo è decisamente articolato proprio per la realtà che deve governare e rispecchia naturalmente le linee guida previste dall'accordo OO.SS – ANIA del 29 aprile 2020 introducendo alcuni interessanti aspetti, come la possibilità di donare ad un collega che abbia esaurito le ferie pregresse uno o più giorni delle proprie ferie arretrate. Nello stesso documento si prevede di porre particolare attenzione nei confronti dei soggetti che devono far fronte a specifiche esigenze, quali genitorialità e documentate motivazioni di salute e di assistenza dei familiari per quanto concerne l'espletamento dell'attività lavorativa al rientro nelle sedi aziendali.

Nel Gruppo Axa con l'accordo dell'11 maggio 2020 si sono delineate le modalità con le quali

continuare ad affrontare la fase emergenziale prevedendo di limitare il numero dei dipendenti presso le sedi, favorendo il Lavoro Agile per tutti i lavoratori e per tutti i giorni della settimana, adottando nel contempo le migliori soluzioni per la sicurezza e la tutela della salute delle Lavoratrici e dei Lavoratori, dando così corso alle disposizione previste dagli accordi OO.SS – Ania del 24 marzo e del 29 aprile.

In Groupama Assicurazioni il giorno 25 maggio 2020 è stato siglato un accordo per l'accesso al Fondo di Solidarietà parte ordinaria per tutti i dipendenti sempre con le medesime previsioni di tutela e salvaguardia previste dai più volte richiamati accordi del 24 marzo e 29 aprile.

Tutti gli accordi siglati nel settore hanno permesso di trovare ed applicare le migliori soluzioni per le diverse realtà al fine di affrontare al meglio questa emergenza sanitaria, tenendo sempre al centro le Lavoratrici e i Lavoratori. Tanto si è fatto e tanto ancora si dovrà fare, non solo in termini di accordi. FNA è stata, è ora e sempre sarà al fianco delle Lavoratrici e dei Lavoratori, prima, durante e dopo questa emergenza.

Davide Dehò

News in breve

Illegittimo il licenziamento del lavoratore in malattia.

La Corte d'appello ha stabilito che è illegittimo il licenziamento adottato da una società per disagi organizzativi connessi alle reiterate assenze per malattia del lavoratore. La Corte ha ritenuto illegittimo il licenziamento del lavoratore che non aveva raggiunto il termine del periodo di comporto di malattia. Tale periodo è posto a garanzia della tutela della Salute e come tale non può essere subordinata alle difficoltà, anche reali, che l'azienda fosse chiamata ad affrontare. Ricordiamo che nel nostro contratto il periodo di comporto è di 12 mesi per i lavoratori con anzianità sino a 10 anni compiuti e di 18 mesi per coloro che hanno anzianità oltre i 10 anni di servizio (art. 44 CCNL ANIA).

Corte d'appello di Milano, 24 giugno 2020
sentenza 462/2020

Il sesto "Report Inail" sulle infezioni da Covid-19 in ambito lavorativo.

Alla data del 30 giugno sono state registrate 965 denunce in più rispetto al monitoraggio precedente. I casi mortali sono 252 (+16), concentrati soprattutto tra i lavoratori over 50. I **contagi sul lavoro** da Covid-19 denunciati all'Inail alla data del 30 giugno sono **49.986**, 965 in più rispetto al monitoraggio del 15 giugno. **I casi mortali sono 252** (+16), concentrati soprattutto tra gli uomini (82,5%) e nelle fasce 50-64 anni (69,8%) e over 64 anni (19,5%), con un'età media dei deceduti di 59 anni.

Il maggior numero di decessi, circa il 40%, riguarda personale sanitario e socio-assistenziale. L'11,8% dei casi mortali registrati riguarda i tecnici della salute (il 63% sono infermieri), seguiti dai medici (9,3%), dagli operatori socio-sanitari (8,1%), dagli operatori socio-assistenziali e dal personale non qualificato nei servizi sanitari.

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 _____

in qualità di

- ☐ Impiegato amministrativo — Int. ☐ Est.(*) ☐ Liv. _____ Classe _____
- ☐ Addetto liquidazione sinistri
- ☐ Ispettore tecnico/organizzativo
- ☐ Produttore/Ispettore organizzazione
- ☐ Funzionario
- ☐ Addetto C.E.D.
- ☐ Contact Center
- ☐☐☐☐ Anno di assunzione

(*) *Esterno per comunicazioni a mezzo posta.*

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 _____

_____, lì _____ _____

(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)

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. FINALITA' 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

Emergenza da Covid-19 e *smart working*

dell'**Avv. Francesco M. Cosi**

Nel pieno del periodo emergenziale, che ha colpito e stravolto l'Italia e il mondo intero a partire da febbraio scorso, in data 08.03.2020 è stato approvato il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri contenente ulteriori disposizioni attuative del Decreto Legge 23 febbraio 2020 n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 applicabili sull'intero territorio nazionale (il "Decreto Attuativo").

Avv. Francesco M. Cosi

In particolare l'art. 2 del Decreto Attuativo ha riconosciuto ai datori di lavoro la possibilità di implementare lo *smart working* per la durata dello stato di emergenza e, quindi, per un totale di 6 mesi decorrenti dal 31.01.2020, successivamente prorogati sino al 15.10.2020, anche in assenza di accordo scritto.

In data 11.03.2020 è stato, poi, emanato un ulteriore Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, il cui art. 1, oltre ad aver sospeso le attività commerciali in esso indicate, ha raccomandato, tra l'altro, di massimizzare l'utilizzo dello *smart working* per quelle attività che possono essere svolte dal proprio domicilio o in modalità a distanza anche se non interessate dalla sospensione.

Il Decreto Attuativo ha, altresì, previsto che gli obblighi di informativa relativi a tematiche correlate alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro possano essere assolti in via telematica semplificata (anche via email) inviando l'informativa disponibile sul sito dell'Inail.

Anche a seguito della pubblicazione del Decreto dell'11 Marzo è, comunque, rimasto fermo quanto stabilito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con nota del 24 febbraio 2020 e cioè che, in attuazione del Decreto Legge e, successivamente, del Decreto Attuativo, in sostituzione delle comunicazioni obbligatorie normalmente richieste, è possibile caricare a sistema una semplice autocertificazione in cui si possono inserire tutti i lavoratori per cui sia stato attivato lo *smart working*, così evitando la comunicazione prevista in casi ordinari.

L'obiettivo evidente è stato quello di agevolare il più possibile, semplificandone al massimo l'applicazione, lo *smart working*, che ha rappresentato

lo strumento per risolvere la potenziale paralisi che il tradizionale modo e organizzazione del lavoro poteva provocare sulle aziende nel momento di emergenza.

La normativa, però, lascia aperto il problema di come supplire all'assenza di un accordo individuale con riferimento alla regolamentazione delle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro, degli strumenti utilizzati dal lavoratore, dell'individuazione dei tempi di riposo del lavoratore nonchè le misure tecniche organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche.

Appare, comunque, evidente che, sul punto, devono essere sempre rispettate e garantite tutte le ulteriori disposizioni di cui alla Legge 81/2017 in materia di *smart working*, ad esempio su: orario di lavoro, strumenti aziendali, tutela delle informazioni, diritto alla disconnessione, ecc.

Il settore assicurativo è il settore che, tra i primi in Italia, ha utilizzato e valorizzato lo *smart working*, che è stato regolamentato e disciplinato per il tramite di appositi accordi sindacali, ma molti lavoratori del settore, che mai in passato avevano sperimentato questa forma di lavoro, si sono viste, da un giorno all'altro, stravolte le proprie modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Una rivoluzione avvenuta senza preparazione e con l'urgenza dettata dall'emergenza sanitaria.

Questa emergenza ha inciso sulla "modalità" di fruizione da parte del lavoratore – che da volontaria è diventata obbligatoria – e sul concetto di "tempo" e in particolare del suo utilizzo in termini di giornate lavorative, con impatti imprevedibili sull'organizzazione del lavoro.

Molte realtà imprenditoriali hanno dovuto necessariamente bypassare la fase di sperimentazione, che caratterizza l'introduzione di tutti i progetti

innovativi, per accedere immediatamente alla fase esecutiva/operativa a scapito di un accesso graduale e di una formazione specifica non tanto sulle modalità di utilizzo quanto sulla natura e sulle variabili individuali e socio-organizzative

Secondo molti, però, si dovrebbe parlare più propriamente di *"home working"*, cosa ben diversa dallo *smart working* disciplinato dalla Legge n. 81/2017 e dal telelavoro: nella maggior parte dei casi, infatti, si è concretizzato in un mero trasferimento a casa dell'attività svolta fino a qualche giorno prima in ufficio. Gli strumenti sono spesso quelli propri, non è normato il diritto alla disconnessione, i lavoratori operano isolati dall'azienda e dai colleghi e possono subire svantaggi per la presenza in casa di bambini o anziani. Inoltre, mentre nello *smart working* si lavora da remoto in giorni stabiliti a settimana, con questa nuova forma di lavoro i lavoratori sono stati catapultati in un sistema senza apparenti limiti.

Molti lavoratori, a tal proposito, hanno affermato di lavorare di più e per più tempo da casa rispetto all'ufficio, con una complessità ulteriore, rappresentata dall'utilizzo contemporaneo di più *device* (computer, telefono, videochiamate in multipresenza, ecc).

Il lavoro da casa imposto dall'emergenza su ampia scala ha, poi, messo in evidenza anche i limiti strutturali della banda larga domestica nazionale, da cui sono esclusi il 76% degli utenti, contro il 40% della media UE.

La Legge 81/2017 prevede che il datore di lavoro metta a disposizione del dipendente gli strumenti per essere operativo da casa, ma nel pieno della crisi Covid-19 la normativa emergenziale ha chiarito che il lavoro agile poteva essere svolto anche con mezzi propri. Occorre, però, capire come rendere gli ambienti domestici conformi ai requisiti di sicurezza. Questa questione,

così come molte altre, sono necessariamente passate in secondo piano durante l'emergenza, per ragione di tutela della salute da un lato, ma anche per poter continuare a produrre.

Alcuni ricercatori hanno sostenuto che lo *smart working* sia vantaggioso soprattutto per le donne, su cui pesa di più la gestione della famiglia. Secondo un recente rapporto della CGIL (Fondazione Di Vittorio, 18 maggio 2020), in base ad un'ampia indagine condotta tra il 20 aprile e il 9 maggio, però, *"per le donne, questa modalità di lavoro è più pesante, alienata, complicata e stressante"*, mentre per gli uomini lo *smart working* è indifferente al lavoro tradizionale o più stimolante. Durante il *lockdown* per le lavoratrici si è trattato di un aggravio del loro carico di responsabilità, perché oltre a lavorare a casa hanno dovuto gestire in contemporanea la famiglia.

Il rischio, dunque, è che dietro l'etichetta della conciliazione si perda l'equità tra i generi a discapito della crescita delle donne.

Le situazioni di rischio o comunque disfunzionali sopra delineate andranno in futuro adeguatamente considerate dalle aziende e monitorate con finalità di tutela dalle rappresentanze sindacali.

Occorre, infine, sottolineare che la funzionalizzazione del lavoro agile al contenimento del contagio e alla tutela della salute dei lavoratori costituisce il nucleo di due pronunce, un'ordinanza del Tribunale di Grosseto e un decreto del Tribunale di Bologna, entrambi del 23.04.2020, emessi all'esito di procedimenti d'urgenza ex art. 700 c.p.c., che risultano interessanti sia perché sono i primi provvedimenti giurisprudenziali sullo *smart working* durante la pandemia da Covid-19 sia perché sono, a quanto consta, le uniche pronunce giurisprudenziali in materia dall'approvazione della L. 81/2017.

I Giudici aditi sono stati chiamati, sostanzialmente, a rispondere al seguente quesito: è configurabile un diritto allo *smart working* ai tempi del Coronavirus?

Un simile diritto non è previsto per il lavoro agile in generale, atteso che, ai sensi della L. 81/2017, è possibile accedere al lavoro agile solamente mediante accordo tra le parti. Un diritto al lavoro agile non è stato riconosciuto per tutti i dipendenti neppure dalla normativa emergenziale, la quale, prevedendo che la collocazione in *smart working* possa avvenire mediante atto unilaterale del datore di lavoro, ha attratto la scelta del lavoro agile integralmente nel perimetro del potere organizzativo dell'azienda.

Analizzando la normativa emergenziale, con l'art. 39 del Decreto "Cura Italia", il legislatore ha, però, conferito, fino alla cessazione dello stato di emergenza, un diritto potestativo all'accesso

al lavoro agile ai dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 3, L. n. 104/1992 o a quei lavoratori che abbiano nel proprio nucleo familiare un disabile nelle medesime condizioni, purché la loro prestazione sia compatibile con il lavoro agile. In questi casi, il datore di lavoro, verificata la "fattibilità" del lavoro agile in relazione alla prestazione del lavoratore, deve darvi corso.

Proprio in base a questa disposizione il Tribunale bolognese ha ravvisato il diritto della lavoratrice ricorrente, atteso che la stessa era convivente con la figlia, disabile grave.

Di diritti al lavoro agile, invece, non si può parlare a stretto rigore con riferimento alle altre disposizioni emergenziali. Il legislatore, nel settore privato, ha "raccomandato" "il massimo utilizzo" da parte delle imprese del lavoro agile per le attività con esso compatibili, raccomandando, però, allo stesso tempo, che vengano "incentivate le ferie e i congedi retribuiti per i dipendenti nonché gli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva".

Tuttavia, la scelta del datore tra il lavoro agile e gli altri istituti non è del tutto libera, sia perché, con riferimento al lavoro agile, si parla di "massimo utilizzo", sia in quanto l'uso di ferie, congedi o altri istituti è consentito, ferma restando la possibilità di proseguire l'attività lavorativa in modalità agile.

In altre parole, il legislatore esprime una chiara preferenza per il lavoro agile, laddove possibile nel caso concreto, rispetto ad altri istituti, in quanto strumento idoneo a coniugare l'interesse datoriale alla produttività con quello al lavoro del dipendente e con quello più generale alla salute, così tracciando le coordinate per il bilanciamento di interessi che dovrà effettuare, in prima battuta, il datore di lavoro e, in seconda, il Giudice.

Sulla scorta delle richiamate disposizioni emergenziali, la scelta datoriale di impedire lo *smart working* può dirsi legittima, in quanto proporzionata, quando ricorrono congiuntamente due condizioni: a) le mansioni del lavoratore, per loro natura, possono essere svolte solamente presso la sede aziendale; b) le mansioni del lavoratore risultano essenziali affinché l'attività produttiva possa proseguire durante lo stato di emergenza.

Laddove, dunque, nonostante l'assenza delle due condizioni esposte, il datore rigetti la richiesta del lavoratore di essere collocato in modalità agile, opponendo di non potergli fornire una strumentazione tecnologica adeguata, il Giudice dovrà verificare se tale rigetto sia sorretto da una reale giustificazione - il che vincolerebbe il datore a porre in congedo o in ferie il dipendente -, configurandosi al contrario un rifiuto illegittimo.

È quindi in tale evenienza che può configurarsi un diritto al lavoro agile.

Deve, peraltro aggiungersi che, laddove l'opzione per il lavoro agile sia possibile, la priorità deve essere accordata ai lavoratori "affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa", dovendosi così risolvere il bilanciamento di interessi tra i dipendenti a favore di chi corra maggiori rischi per la propria salute, atteso che il Covid-19 può essere letale per chi soffra di patologie pregresse.

Il Tribunale di Grosseto, proprio sulla base dei principi sopra enucleati, ha accolto la domanda del lavoratore. Più che parlare apertamente di un "diritto" al lavoro agile, il Giudice effettua un controllo di legittimità sull'atto datoriale dell'adibizione del ricorrente alla prestazione "tradizionale", ravvisandone l'illiceità perché non rispettoso del bilanciamento di interessi prefigurato dal legislatore dell'emergenza.

Avv. Francesco M. Cosi

I lavoratori durante la pandemia: tante storie nel momento più difficile di sempre

di **Mirko Simionato**

L'emergenza sanitaria che il mondo sta affrontando è la crisi più importante dal dopoguerra in poi, con conseguenze economiche e finanziarie gravissime causate dal lockdown. La fase più pericolosa, legata al Covid19, sembra sia passata e credo che la categoria assicurativa abbia retto bene, anche grazie al lavoro unitario delle Organizzazioni Sindacali, che hanno firmato importanti accordi con Ania.

Mirko Simionato

In questo articolo vorrei sottolineare come, accanto alle imprese del Settore che hanno permesso alla maggioranza dei dipendenti di continuare a lavorare in sicurezza rimanendo a casa, il merito principale di questo successo sia attribuibile alle lavoratrici e ai lavoratori che, come sempre, ma più di sempre, si sono dedicati ad affrontare l'emergenza con forza e spirito di sacrificio.

Improvvisamente, da un giorno all'altro, ci siamo trovati ad abbandonare le nostre certezze, il nostro posto fisico di lavoro, la nostra scrivania, per l'incertezza, a ridefinire ogni aspetto della nostra attività lavorativa secondo un equilibrio nuovo, a volte precario.

All'obbligo delle Aziende di lavorare da casa i colleghi hanno risposto con resilienza e coraggio tanto nella vita privata, quanto in quella professionale. All'inizio della pandemia eravamo sereni nel rimanere in casa, visto che il nostro sforzo era nulla a confronto di quello che esprimevano altri lavoratori impiegati, ad esempio, nei reparti di terapia intensiva, nelle farmacie, nei supermercati, o gli addetti alle pulizie.

Dopo qualche settimana, però, i problemi di conciliazione vita privata e lavoro hanno iniziato a farsi sentire, poichè gli aspetti professionali e quelli privati si svolgevano necessariamente nel-

lo stesso domicilio. E in queste stesse case, a volte monolocali, a volte senza scrivanie e postazioni ergonomiche, spesso con piccoli monitor di vetusti pc portatili, oltre a noi e ai nostri problemi di lavoro, si affacciavano tematiche importanti quali, prima fra tutte, l'accudire in famiglia anziani ed infermi, gestire i figli e le loro esigenze scolastiche, senza poter mai uscire dal ménage domestico e, naturalmente, senza poter trascurare l'attività lavorativa, intensissima e particolarmente complessa nel periodo di lockdown. E qui lasciatemi necessariamente sottolineare il valore del personale femminile: da sempre appassionato di tematiche D&I e gender, posso affermare tranquillamente che sono state ancora una volta le donne le vere protagoniste fra le mura domestiche, a fare da mamme, cuoche, insegnanti, lavoratrici, dovendo affrontare turni lunghi, faticosi, in giornate che non terminavano mai.

Non me ne vogliano i colleghi, anzi anche i maschi hanno iniziato a cambiare abitudini: recenti indagini hanno dimostrato che ci sono sempre più clienti uomini che fanno la spesa: degli approvvigionamenti per la casa hanno iniziato ad occuparsi anche i mariti, che lasciano le mogli con i figli o a sbrigare altre faccende. Quando a lavorare da casa è il padre, spesso la madre deve badare ai bambini per evitare che il marito venga disturbato. Secondo una ricerca condotta da Valore D, l'associazione delle imprese italiane per la promozione dell'equilibrio di genere, si rileva che una donna su tre lavora più di prima, senza poter più distinguere fra il tempo dedicato alla casa e quello destinato alle proprie mansioni d'ufficio.

Secondo i risultati di uno studio elaborato da l'Età Evolutiva di Bergamo, che indaga sugli impatti della pandemia in ambito domestico, viene sollevato il problema della gestione dei compiti a casa in presenza dei figli, soprattutto quando il loro accudimento deve conciliarsi anche con l'attività lavorativa dei genitori: l'emergenza Covid

ha aggravato questa criticità con la chiusura delle scuole di ogni grado e l'impossibilità da parte dei nonni di badare ai nipoti, perché soggetti fragili e, anche per questa ragione, segregati in casa.

Le forme di lavoro agile, specie quella dello *smart working*, che fino a ieri veniva promosso come una delle soluzioni ottimali per agevolare la conciliazione vita privata-lavoro, oggi sembra la condicio sine qua non per garantire la continuità operativa di molte aziende. Mai come ora, però, il compito di bilanciare lavoro e attenzione ai figli è così complesso, con un problema di spazi e di tempi in condivisione. Dal mio 'osservatorio privilegiato', cioè dal fatto di poter sentire quotidianamente numerosi iscritti e iscritte, emerge la difficoltà di individuare una postazione personale in case affollate, specie quando call e telefonate lo richiederebbero, e le frequenti distrazioni da parte dei figli rischiano di rovinare importanti riunioni. Si può garantire efficienza e concentrazione solo in un ambiente dove non ci siano interruzioni e dove vi sia un solo pc connesso alla rete, non due o tre dispositivi che rallentino l'accesso a internet e rendano il lavoro ancora più complicato. Molte volte gli strumenti che ci mette a disposizione l'Azienda, o i nostri dispositivi personali, non sono adeguati al lavoro che dobbiamo svolgere, così come le connessioni internet non sono così ottimali in tutta Italia.

Lasciatemi fare un plauso ai nostri colleghi che si sono trasformati in insegnanti, impegnati nei giorni di quarantena a occuparsi anche dell'istruzione dei figli. In questi mesi ho avuto modo di sentire numerosi racconti di turni tra marito e moglie, o alzatacce alle 6 del mattino per riuscire a lavorare al pc, per poi, verso le 9, dedicarsi ai 2-3 figli piccoli che si hanno in casa e che ovviamente non sono autonomi. La didattica a distanza dei figli ha richiesto un impegno quasi full time, tra videolezioni, compiti per casa, classi virtuali da alternare alle videoconferenze con i colleghi. Un collega particolarmente virtuoso mi ha raccontato che si organizzava con la moglie, anch'essa impiegata, in modo tale da non avere riunioni sovrapposte, cosicché uno potesse dedicarsi al lavoro e l'altro alla cura del figlio.

Non solo chi ha figli ha avuto problemi a lavorare in *smart working*: molti colleghi che vivono da soli mi hanno riferito del gravissimo problema della solitudine insita nella quarantena, che va a rinforzare quell'isolamento che l'uomo può vivere anche in ufficio, ma sicuramente è esasperato nello stare perennemente a casa, senza a volte nemmeno cambiarsi d'abito, lavarsi, prepararsi ed uscire per andare al lavoro. Sicuramente un buon supporto psicologico andrà attivato nella 'nuova normalità'.

Anche per noi sindacalisti è cambiata radicalmente la vita quotidiana, prima facevamo qualche call conference ogni tanto, ora la quotidianità è fatta da lunghe call conference, che ci risparmiano ore di viaggio in treno ma, sicuramente, non possono assolutamente sostituire il contatto con le persone, colleghe e colleghi che ci mancano moltissimo e sono sicuramente l'essenza del sindacato.

Mai come nei momenti di crisi è proficuo capitalizzare quelle riflessioni che la comunità compie per garantire la propria autoconservazione e non saranno ammissibili cambi di passo ad emergenza conclusa. Questa insidia invisibile dell'isolamento e dell'invasione della vita lavorativa su quella privata ha fatto premere in molti casi l'acceleratore del cambiamento e potrebbero lasciarci un patrimonio di esperienze che dovremo valutare con estrema attenzione quando sottoscriveremo accordi sullo *smart working*, al fine di cogliere gli aspetti positivi e limitare gli impatti dei numerosi aspetti negativi.

Ritengo che abbiamo bisogno di definire a breve delle linee guida condivise tra le parti sociali, per trovare soluzioni equilibrate e convenienti sia per il lavoratore, sia per il datore di lavoro. Bisogna trovare un giusto equilibrio tra il lavoro in « presenza » e il lavoro a distanza, riconoscendo il valore aggiunto della presenza umana e della socialità lavorativa, rispettando le esigenze di conciliazione e di flessibilità del singolo e la sua libera adesione senza forzature; occorre porre maggiore attenzione alla salute e alla sicurezza fornendo ai dipendenti monitor, sedie ergonomiche e dotazioni adeguate, valutando attentamente gli impatti psicologici e lo stress causati dal continuo utilizzo di dispositivi digitali. Il successo delle Imprese di Assicurazione, la 'nuova normalità', passerà necessariamente da lavoratori che saranno impiegati, anche da casa, rispettando orari stabiliti, non durante il fine settimana o in ferie, possibilmente incrementando i congedi parentali, che molto hanno aiutato durante il periodo; infine, dovrà essere messo in pratica quel diritto alla disconnessione già riconosciuto in diversi paesi europei. A casa o in ufficio il lavoro deve essere riconosciuto e retribuito e non può essere considerato mero volontariato; il lavoro da remoto non dovrà far ritornare al cottimo, ma la nuova normalità dovrà riconoscere il lavoro in qualunque modalità venga svolto, per rispetto della professionalità e dell'impegno dei dipendenti, sottoposti a carichi di lavoro e responsabilità pesantissime.

Mirko Simionato

Ciao Alberto!!!

di **Mario Tauro**

Nel mese di luglio 2019, in una calda mattina di estate, ci ha improvvisamente lasciati il nostro carissimo Alberto Bellitti…..!!!!

Mario Tauro

Nessuno di noi qui in Puglia, appresa la triste notizia, poteva crederci, ma come Alberto è morto? La roccia e l'inossidabile Alberto???

Chi era Alberto? Per coloro che non lo avessero conosciuto di seguito mi permetto, avendo avuto con Lui una frequentazione ed amicizia ultradecennale, di tratteggiare il suo essere e sentire di uomo e Sindacalista.

Alberto era un uomo "tutto di un pezzo", come si dice; non indulgeva mai a complimenti o parole "dolci" per compiacere il suo interlocutore ma, al contrario, era sempre molto critico e severo sia, e soprattutto, con se stesso che con gli altri ed i propri amici e collaboratori.

Lungi da me fare di Alberto una narrazione mielosa e lacrimosa, Lui non lo avrebbe mai permesso!!

Alberto Bellitti, innanzitutto, è stato Colui che ha creato il Sindacato di categoria in Puglia. Negli oramai lontani anni novanta, si era approcciato al ruolo sindacale in tarda età, da liquidatore sinistri, severo e arguto, decise di "lanciare il cuore oltre l'ostacolo".

Tantissimi Colleghi e Colleghe degli uffici periferici della Puglia gli hanno sempre dato fiducia, e riposto in Lui la massima stima. Gli iscritti, dunque, furono tanti e, mi permetto di affermare, ancora oggi sono in tanti anche grazie ad Alberto.

Scherzava sovente con il sottoscritto, affermando che la sua era un'età avanzata così tanto "avanzata" da poterne donare alcuni anni anche a me….

Uomo serioso, ma capace anche di sagaci battute, sempre in ordine e disponibile, era l'uomo, il collega e l'amico che c'era sempre se avevi bisogno di Lui….sempre disponibile per tutti, con i suoi consigli e le sue massime.

Al sottoscritto, ai nostri Colleghi sul territorio, dispensava sempre consigli e qualche rimprovero….diceva che "il fine non giustifica i mezzi" e ci ammoniva se alcuni di noi venivano meno alle sue raccomandazioni, sia nel lavoro che nella vita privata. Davanti ad un caffè, ti lanciava occhiate severe, ti sgridava amabilmente.!!

Grazie Alberto per tutto quello che ci hai donato, GRAZIE per averci fatto dono della Tua amicizia e per il solo fatto di averTi conosciuto in questa vita, per quanto ti abbiamo voluto bene, e con affetto apprezzato GRAZIE….ci manchi e ci mancherai.

Un abbraccio….e, come dicevi Tu, "a rivederglieli….".

Ciao ovunque Tu sia.

Mario

www.fnaitalia.org