



PERIODICO DI INFORMAZIONE  
A CURA DEL COORDINAMENTO DONNE  
FISAC CGIL BRESCIA

# INDICE DEI CONTENUTI

## PRESSIONI COMMERCIALI PANDEMICHE

EDITORIALE A CURA DI LUANA MIGNANI

## LUCI ED OMBRE DELLO SMART WORKING

### IN EVIDENZA

Nino Baseotto eletto Segretario Generale della Fisac Cgil



(Roma, 14 luglio 2020.) Si è conclusa oggi, alla presenza del Segretario Generale della CGIL, **Maurizio Landini**, l'Assemblea Generale della Fisac CGIL con l'elezione di **Nino Baseotto** nel ruolo di nuovo Segretario Generale della Fisac Cgil.

Esito della votazione: **238** aventi diritto, **201** votanti, favorevoli **176**, contrari **20**, astenuti **5**.

Il Segretario Generale FISAC Cgil uscente, **Giuliano Calcagni**, assumerà altri incarichi in CGIL.

# Stop



## PRESSIONI COMMERCIALI PANDEMICHE

Remotizzati o traumatizzati?

Assicuratori cercasi in tempi di pressioni commerciali pandemiche..

Mesi, sono trascorsi pochi mesi, da marzo ad oggi, durante i quali è accaduto un po' di tutto a fasi alterne in un contesto dove paura, sofferenza e dolore per la perdita dei propri cari l'hanno fatta da padroni.

Brescia e Bergamo sul podio, insieme all'Italia tutta come paese maggiormente colpito dagli effetti della recente pandemia.

Conseguenze umane e conseguenze economiche perché il Pil dell'Eurozona si prevede calerà a fine anno dell'8,7% mentre quello del nostro bel paese toccherà probabilmente un calo dell'11,2%.

La crisi impatterà su un mercato del lavoro già fragile, una impresa su tre resta a rischio chiusura a causa del Covid, 6 su 10 se si parla di alberghi, ristoranti e operanti nei settori di sport, cultura e intrattenimento.

Questa è la fotografia attuale della situazione paese. La realtà nuda e cruda nella sua imponenza.

Noi lavoratori del settore assicurativo invece durante questo lockdown abbiamo sentito queste parole chiave: remoto, produttività, rispetto del budget, webinar, Zoom, best practice, videopillole, social network, videochiamata, relazione a distanza.

Riunioni ad ogni ora del giorno, infinite e ripetitive come il caro vecchio disco rotto protagonista di tante storie, come se non bastasse il cellulare che squilla inesorabile e la posta elettronica che oltrepassa la capienza massima almeno due volte al giorno.

Gira che ti rigira, che la si chiami consulenza, profilazione, check up, IDD, il risultato non cambia: bisogna VENDERE.

Certo però non detto così, che poi sembra una cosa da piazzista da due soldi, sembri quello che ti prende per sfinito, quello che ti aspetta con la valigetta seduto sul pianerottolo.

No, devi essere così bravo, così moderno, così avanti che il prodotto mica lo vendi tu, se lo compra il cliente colto dal momento emozionalmente irripetibile che tu hai saputo creare. Ah, l'entusiasmo..

Quell'emozione provocata dall'elevatissima preparazione, dalla mole di informazioni, dall'assistenza, dalla presenza che puoi avere via e-mail, Whatsapp, telefono, Skype, Facebook, LinkedIn, ecc..

H24..H24???

Eppure credo il mio contratto ne preveda 40 di ore, settimanali. È vero in fondo adesso risparmio quasi due ore al giorno di trasferimenti in auto da casa all'ufficio e poi dall'ufficio ai clienti. Però...

Insomma già prima lavoravo 10 ore al giorno, seriamente adesso quant'è che ne dovrei fare?

Considerando i corsi, le riunioni, le mail, le circolari, i sistemi disfunzionali, le dotazioni informatiche arrabattate e condivise con mogli/mariti/figli, non è che sia proprio "Rose e fiori".

Buona parte dei miei clienti ha uno Smartphone e una e-mail, non tutti però li usano in maniera così perfetta e scattante. Alcuni non riescono a scaricare gli allegati, figuriamoci a rispondere alle mie e-mail allegando i documenti d'identità o un modulo correttamente firmato e scansionato.

Comunque poi ti vogliono vedere in faccia, sì ma non in videochiamata, perché mica è semplice al telefono, chiedi a quelli dei call center. Prova a chiedere di me ad uno dei call center della luce e del gas. Poveretti, quanti devo averne illusi.. Lo giuro, non sono cattiva è che mi disegnano così..

Il mondo però è digitalizzato e tu devi produrre, perché non hai scuse. Non ci sono scuse o alibi, nemmeno il Covid 19. Non provarci.

Se non produci non esisti, anzi sei un peso, anzi peggio vuol dire che non lavori. Tu non lavori.

Il leitmotiv di una vita, tutto ciò che non è vendita lo devi fare perché ne va della reputazione dell'azienda, deve pur giustificare i lautissimi costi che incassa, e quindi tu fai quello che devi, fai servizio al cliente che però non è lavoro. Se non hai venduto, non è lavoro.

Poi fai l'ennesimo corso sul valore della consulenza, sul collocare il prodotto giusto per il cliente, sulla sostenibilità e ti chiedi sono il Dott. Jeckill o sono Mr. Hyde?

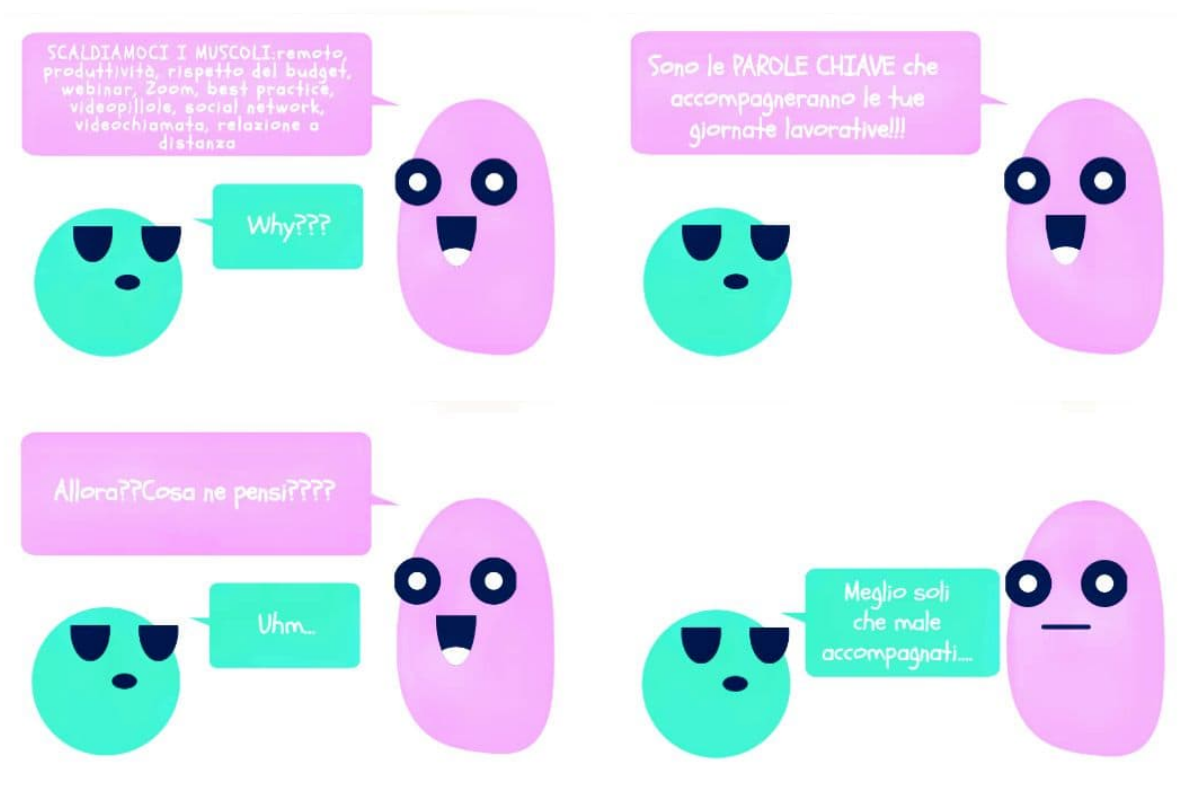
Non fa niente, non è importante.

Quello che conta è che i conti correnti degli italiani sono pieni di liquidità, sono soldi che non sono investiti, sono lì abbandonati a loro stessi, e noi li dobbiamo investire, dobbiamo convincere il cliente ad investire.

Noi non abbiamo abbandonato i nostri obiettivi, bisogna perseguire la crescita continuativa, costante e sostenibile. Sarebbe bello se le parole almeno una volta riflettessero veramente i fatti.

Collaboratori che scappano, emorragie continue di lavoratori, stress lavoro correlato, mobbing, discriminazioni, molestie, relazioni sindacali divenute inesistenti, budget sempre più alti, pretese sempre più assurde, e-mail in orari inaccettabili e sempre meno soldi perché la "crisi" non esiste se bisogna rivedere i budget o pagare le cedole agli azionisti, esiste solo se bisogna remunerare meglio, con un occhio di riguardo vero all'etica, la rete di vendita.

## COMMERCIALESE PANDEMICO LESSON 1



# LUCI ED OMBRE DELLO SMART WORKING

Quello che abbiamo svolto da casa nel periodo del lockdown e che molti lavoratori continuano a fare non è SMART WORKING, bensì una forma di lavoro a distanza deregolamentato. L'emergenza Covid ha consentito una semplificazione della Legge sul lavoro agile per far fronte ad un momento straordinario, ma ora bisogna ritornare ad applicare quanto sancito in primo luogo dalla Legge e successivamente almeno per quanto riguarda la nostra categoria, la normativa contenuta nella contrattazione nazionale inserita nel CCNL siglato a dicembre 2019.

Lo S W è una forma flessibile di prestazione lavorativa del rapporto di lavoro subordinato, che si svolge in luoghi diversi dalla abituale sede di lavoro (non necessariamente a casa) attraverso l'utilizzo di strumenti informatici forniti dal datore di lavoro.

Il ricorso al lavoro agile avviene su base VOLONTARIA, può essere prestata in altra sede aziendale, a casa o in altro luogo purché autorizzato dall'azienda.

L'orario è quello previsto dal ccnl e il numero di giornate mensili da svolgersi in S W è stabilito nel limite massimo di 10 giorni

Le restrizioni di movimento e di aggregazione sociale seguite alla pandemia hanno dato forte impulso ad un fenomeno già emergente: siamo passati da 570.000 lavoratori in S W di dicembre 2019 agli attuali circa 6 milioni, facile quindi prevedere che le aziende non rinunceranno tanto facilmente a questa modalità di lavoro che consente di ridurre i costi dovuti all'affitto dei locali, alle pulizie, ai ticket pasto, alle ore straordinarie, solo per fare alcuni esempi. E' indispensabile porre attenzione alla regolamentazione della materia, esigere che vengano rispettati alcuni elementi qualificanti come spazi adeguati, reti di connessione funzionanti e formazione e competenze sia per gli smart worker che per gli smart manager, talvolta impreparati a gestire le risorse umane in remoto.

C'è poi il grande tema della conciliazione vita/lavoro che interessa prevalentemente l'universo femminile. Finora il lavoro a distanza svolto da casa si è tradotto in un aggravio degli impegni delle madri lavoratrici. La conciliazione è un compito che hanno svolto lavorando e questo è un paradosso. Come spesso è accaduto le donne si sono sostituite ad un sistema di Welfare che dovrebbe essere a carico di altre istituzioni.

Oggi volendo iscrivere un figlio ai centri estivi, il punteggio si abbassa per i genitori in S W, come se fosse semplice lavorare con accanto un bambino da accudire.

Inoltre il tempo e i carichi di lavoro a casa non sono uguali al lavoro in presenza e non possono dilatarsi indefinitamente, occorre ribadire il diritto alla disconnessione.

C'è poi da tenere in considerazione l'aspetto psicologico del lavoratore chiuso nel suo isolamento, che può trasformarsi anche in isolamento professionale, dimenticando la dimensione sociale e collettiva del lavoro. Non cambia solo l'organizzazione del lavoro, ma insieme a questa devono cambiare di pari passo i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori. Gli strumenti esistono e ce li fornisce la contrattazione per riuscire a governare e anticipare le trasformazioni future del mondo del lavoro.

