



snfia



COMUNICATO

RINNOVO CCNL ANIA: PROSEGUE IL CONFRONTO

Nei giorni 12 e 13 Luglio 2022 Ania e le scriventi Segreterie Nazionali si sono incontrate a Milano per proseguire il confronto sul rinnovo del CCNL ANIA.

Prima di affrontare la discussione sui punti all'ordine del giorno, è stato discusso e poi sottoscritto l'adeguamento al Protocollo Salute e Sicurezza - in copia allegato - in base all'attuale situazione epidemiologica in atto, in conformità con il protocollo tra Governo e parti sociali sottoscritto il 30 giugno u.s. Con questo ultimo adeguamento sottoscritto si conferma la volontà delle Parti di mantenere alta la soglia di attenzione in materia di salute e sicurezza a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché della clientela.

Esaurito questo punto, le scriventi Segreterie Nazionali hanno in premessa manifestato disappunto rispetto alla recente dichiarata volontà di Linear (Gruppo Unipol) di aprire l'Art. 15 del CCNL ANIA su un progetto di riorganizzazione Call Center vendite e parte del Call Center Sinistri.

Questa iniziativa aziendale, come altre analoghe che dovessero presentarsi in altri Gruppi/Aziende, risulta inopportuna per tempistica e modalità, in quanto è in corso la trattativa di rinnovo del CCNL ANIA, che le Parti intendono chiudere rapidamente e positivamente. L'obiettivo comune deve essere quello di ricercare soluzioni nuove e sostenibili, alla luce dei nuovi scenari competitivi, per rafforzare la centralità del CCNL ANIA in una logica di sistema e quindi garantire una corretta competitività tra le Imprese Assicuratrici.

Ania ha replicato dichiarando di prendere atto del disappunto delle Segreterie Nazionali registrando in modo costruttivo la posizione sindacale unitaria sul tema.

Sui temi dei DIRITTI SOCIALI e CIVILI (Tutela Situazioni di Disabilità, Politiche di Genere, Welfare, Salute e Sicurezza) e su INNOVAZIONE TECNOLOGICA (Formazione, Contrattazione d'Anticipo), Ania ha complessivamente manifestato un atteggiamento di disponibilità a valutare le proposte di piattaforma e le Segreterie Nazionali hanno espresso apprezzamento, con l'obiettivo di poter inserire nel CCNL le migliori e più avanzate pratiche già in essere in diversi Gruppi sui temi in oggetto.



Sul FONDO DI SOLIDARIETÀ la recente legge 234/2022 impone adeguamenti normativi entro il 31/12/2022. Oltre alle necessarie modifiche di adeguamento, da recepire prima in accordo sindacale poi dal decreto ministeriale, è stato da Ania interpellato il Ministero del Lavoro per alcune proposte di modifica ulteriori che diano una visione di prospettiva e di lungo periodo all'utilizzo del Fondo stesso, in base agli scenari futuri. Sostanzialmente sono proposte volte ad attingere dal montante versato nella parte ordinaria del fondo per nuove casistiche di utilizzo, nonché per un più efficace utilizzo della parte straordinaria fermo restando la volontarietà e gli strumenti già in essere.

Ania ha poi proposto di valutare nuove casistiche, sulla base della legge 106/2021, per l'utilizzo dei Contratti a Tempo Determinato, fermo restando quanto già previsto nell'allegato 18 CCNL ANIA.

Le Segreterie Nazionali hanno ribadito che il ricorso alla tipologia del Contratto Determinato deve rimanere residuale e non si devono verificare abusi.

In ultimo, Ania ha posto il tema di rivedere l'allegato sulle Tutele Sindacali.

In conclusione, le scriventi Segreterie Nazionali ritengono che gli incontri di queste tornate si siano svolti in un clima costruttivo in cui le Parti, pur esponendo valutazioni spesso divergenti sui punti trattati, hanno manifestato volontà di trovare una sintesi complessiva sui testi che saranno consegnati da Ania nei prossimi incontri. Dai contenuti dei testi, relativi a tutti i temi oggetto di confronto, passeremo dalle parole ai fatti e misureremo la reale volontà di Ania di arrivare ad un rapido e positivo rinnovo, come fortemente auspicato dal Sindacato, e in linea con le sollecitazioni che arrivano dallo stesso Governo sulla necessità di chiudere i Contratti Nazionali ancora aperti come leva per alzare i Salari e come strumenti di stabilità di medio periodo.

Le prossime tornate d'incontri sono state fissate per i giorni 19-20 Settembre e 3-4 Ottobre. Vi aggiorneremo e coinvolgeremo prontamente.

Le Segreterie Nazionali
FISAC CGIL - FIRST CISL – FNA – SNFIA – UILCA

Roma, 14 Luglio 2022

Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per la prevenzione, il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro

12 luglio 2022

L'ANIA

e

FIRST-CISL, FISAC-CGIL, F.N.A., SNFIA e UILCA

Premesso che

- gli esiti del costante monitoraggio sulla circolazione di varianti di virus SARS-CoV-2 ad alta trasmissibilità delle ultime settimane richiedono l'esigenza di continuare a garantire adeguate condizioni di salute e sicurezza degli ambienti e delle modalità di lavoro a specifica tutela dei lavoratori stessi;
- a tal fine, le Parti sociali, per agevolare le imprese nell'adeguamento dei protocolli di sicurezza anti-contagio alla luce dell'attuale situazione epidemiologica e della necessità di conservare misure efficaci per prevenire il rischio di contagio, in data 30 giugno 2022 hanno sottoscritto, in sede governativa, un Protocollo di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS COV 2/COVID 19 negli ambienti di lavoro;
- tale documento aggiorna le misure contenute nei Protocolli condivisi sottoscritti successivamente alla dichiarazione dello stato di emergenza, tenuto conto dei vari provvedimenti adottati dal Governo, dal Ministero della salute nonché della legislazione vigente;
- il documento tiene conto, altresì, di quanto previsto dalla Circolare n. 1/2022 avente come oggetto "*Indicazioni sull'utilizzo dei dispositivi individuali di protezione delle vie respiratorie*" emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione il 29 aprile 2022.

Considerato che

- l'ANIA, le Compagnie di assicurazione e le Società di assicurazione/assistenza hanno, con il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali, continuato ad operare nella direzione auspicata dagli organi istituzionali, attenendosi alle prescrizioni e indicazioni contenute nei provvedimenti via via succedutisi nel tempo, anche adottando le seguenti misure di prevenzione:
 - favorire lo svolgimento in modalità agile della propria attività lavorativa, sul presupposto che tale forma di lavoro rappresenta un utile strumento di

ANIA e FIRST-CISL, FISAC-CGIL, F.N.A., SNFIA, UILCA

- prevenzione del contagio da Covid-19;
 - fornire una costante informazione delle misure di sostegno alla genitorialità previste dai provvedimenti di legge via via succedutisi;
 - mettere in campo sistemi di flessibilità di accesso sui luoghi di lavoro estremamente favorevoli all'organizzazione familiare, fortemente condizionata dall'emergenza;
 - fare investimenti per cercare di rendere da remoto attività lavorative complesse, legate a sistemi informatici centrali;
 - sensibilizzare con ogni mezzo le proprie lavoratrici e lavoratori sull'importanza di adottare comportamenti responsabili, fornendo costantemente informazioni sulle misure igienico-sanitarie da adottare ai fini della prevenzione del contagio;
- l'ANIA, le Compagnie, le Società di assicurazione/assistenza e le Organizzazioni Sindacali seguono costantemente con prioritaria attenzione l'evoluzione della situazione relativa alla diffusione del virus Covid-19, svolgendo responsabilmente la propria attività al fine di garantire la continuità del servizio erogato alla collettività, consapevoli che tale continuità esige come presupposto fondamentale la piena garanzia delle condizioni di salute e sicurezza per tutte le lavoratrici/lavoratori del settore e che la prosecuzione delle attività produttive può avvenire solo in presenza di adeguati livelli di protezione, anche con attenzione alle criticità che tale situazione sanitaria può comportare alla rete distributiva, anche agenziale, delle Imprese;
 - l'obiettivo delle Parti è quello di continuare a fornire alle Imprese del settore assicurativo e alle Società di assicurazione/assistenza indicazioni operative aggiornate, finalizzate a incrementare nei luoghi di lavoro l'efficacia delle misure precauzionali volte a contenere e a contrastare l'epidemia da Covid-19;
 - alla luce di quanto premesso, si rende necessario procedere a un aggiornamento del Protocollo di settore sottoscritto il 26 aprile 2021.

Condividono quanto segue

1-Informazione

- L'Impresa informa tutte le lavoratrici/lavoratori, chiunque entri in azienda e la clientela, circa le disposizioni delle Autorità, anche attraverso cartellonistica, *depliants* informativi e comunicazioni tramite portale aziendale.
- In particolare, le informazioni riguardano:
 - la consapevolezza e l'accettazione del fatto di non poter fare ingresso o di poter permanere in azienda e di doverlo dichiarare tempestivamente laddove, anche successivamente all'ingresso, sussistano le condizioni di pericolo (sintomi di influenza, febbre, ecc.);
 - l'esistenza di misure organizzative atte a garantire la distanza di sicurezza e/o presidi di protezione individuale previsti da provvedimenti emanati, che l'azienda mette a

- disposizione del personale;
- l'impegno a rispettare tutte le disposizioni delle Autorità e del datore di lavoro nel fare accesso in azienda;
- l'impegno a informare tempestivamente e responsabilmente il datore di lavoro della presenza di qualsiasi sintomo influenzale durante l'espletamento della prestazione lavorativa, avendo cura di rimanere ad adeguata distanza dalle persone presenti.

2-Modalità di ingresso in azienda

- Il personale, prima dell'accesso sul luogo di lavoro, potrà essere sottoposto al controllo della temperatura corporea¹. Se tale temperatura risulterà superiore ai 37,5°, non sarà consentito l'accesso ai luoghi di lavoro. Le persone in tale condizione - nel rispetto delle indicazioni riportate in nota - saranno momentaneamente isolate e fornite di mascherine FFP2 ove non ne fossero già dotate, non dovranno recarsi al Pronto Soccorso e/o nelle infermerie di sede, ma dovranno contattare nel più breve tempo possibile il proprio medico curante e seguire le sue indicazioni.
- La riammissione al lavoro dopo l'infezione da virus SARS-CoV-2/Covid-19 avverrà secondo le modalità previste dall'art. 4 del decreto-legge 24 marzo 2022 n. 24 convertito in legge 19 maggio 2022 n. 52 e dalla circolare del Ministero della salute n. 19680 del 30 marzo 2022. Qualora l'autorità sanitaria competente disponga misure aggiuntive specifiche, il datore di lavoro fornirà la massima collaborazione, anche attraverso il medico competente, ove presente.
- Con specifico riferimento alle lavoratrici e ai lavoratori che versano in condizione di "fragilità", i periodi di assenza dal servizio prescritti dalle competenti autorità sanitarie sono equiparati al ricovero ospedaliero e non sono computabili ai fini del periodo di comporta per malattia secondo la specifica normativa tempo per tempo vigente.

¹ La rilevazione in tempo reale della temperatura corporea costituisce un trattamento di dati personali e, pertanto, deve avvenire ai sensi della disciplina privacy vigente. A tal fine si suggerisce di: 1) rilevare la temperatura e non registrare il dato acquisto; è possibile identificare l'interessato e registrare il superamento della soglia di temperatura solo qualora sia necessario a documentare le ragioni che hanno impedito l'accesso ai locali aziendali; 2) fornire l'informativa sul trattamento dei dati personali. Si ricorda che l'informativa può omettere le informazioni di cui l'interessato è già in possesso e può essere fornita anche oralmente. Quanto ai contenuti dell'informativa, con riferimento alla finalità del trattamento potrà essere indicata la prevenzione dal contagio dal virus SARS-CoV-2 (COVID-19); 3) definire le misure di sicurezza e organizzative adeguate a proteggere i dati. In particolare, sotto il profilo organizzativo, occorre individuare i soggetti preposti al trattamento e fornire loro le istruzioni necessarie. A tal fine, si ricorda che i dati possono essere trattati esclusivamente per finalità di prevenzione dal contagio da SARS-CoV-2 (COVID-19) e non devono essere diffusi o comunicati a terzi al di fuori delle specifiche previsioni normative (es. in caso di richiesta da parte dell'Autorità sanitaria per la ricostruzione della filiera degli eventuali "contatti stretti" di un lavoratore risultato positivo al COVID-19); 4) in caso di isolamento momentaneo dovuto al superamento della soglia di temperatura, assicurare modalità tali da garantire la riservatezza e la dignità del lavoratore. Tali garanzie devono essere assicurate anche nel caso in cui il lavoratore comunichi all'ufficio responsabile del personale di aver avuto, al di fuori del contesto aziendale, contatti con soggetti risultati positivi al virus SARS-CoV-2 (COVID-19) e nel caso di allontanamento del lavoratore che durante l'attività lavorativa sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria e dei suoi colleghi.

3-Modalità di accesso dei fornitori esterni

- In caso di lavoratrici e lavoratori dipendenti da aziende terze che operano nello stesso sito produttivo (es. manutentori, fornitori, addetti alle pulizie o Vigilanza, etc.) che risultassero positivi al tampone Covid-19, l'appaltatore dovrà informare immediatamente il committente, per il tramite del medico competente.
- L'azienda committente è tenuta a dare, all'impresa appaltatrice, completa informativa dei contenuti del Protocollo aziendale e deve vigilare affinché le lavoratrici/lavoratori della stessa o delle aziende terze che operano a qualunque titolo nel perimetro aziendale, ne rispettino integralmente le disposizioni.

4-Pulizia e sanificazione in azienda

- L'azienda assicura la pulizia giornaliera e la sanificazione periodica dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro, della relativa strumentazione e delle aree comuni e di svago, in coerenza con le indicazioni fornite dal Ministero della Salute (Circolare n. 17644 del 22 maggio 2020) e con il Rapporto ISS COVID-19, n. 12/2021.
- Nel caso di presenza di una persona con Covid-19 all'interno dei locali aziendali, si procede alla pulizia e sanificazione dei suddetti secondo le disposizioni della Circolare n. 5443 del 22 febbraio 2020 del Ministero della salute, nonché alla loro ventilazione.
- L'azienda garantisce la pulizia a fine turno e la sanificazione periodica di tastiere, schermi *touch*, *mouse* con adeguati detergenti negli uffici, anche con riferimento alle attrezzature di lavoro di uso promiscuo.
- In tutti gli ambienti di lavoro vengono adottate misure che consentono il costante ricambio dell'aria, anche attraverso sistemi di ventilazione meccanica controllata.

5-Precauzioni igienico sanitarie

- È obbligatorio che le persone presenti in azienda adottino tutte le precauzioni igieniche, in particolare per le mani, per le quali è raccomandata la frequente pulizia con idonei prodotti forniti dalle imprese.
- L'azienda mette a disposizione altri idonei detergenti per le mani (gel disinfettanti a base alcolica), oltre all'acqua e al sapone, dotazioni che devono essere accessibili a tutte le lavoratrici e lavoratori anche grazie a specifici *dispenser* collocati in punti facilmente individuabili.
- È raccomandata la frequente pulizia delle mani, con acqua e sapone.

6-Dispositivi di protezione individuale

- L'uso dei dispositivi di protezione delle vie respiratorie di tipo facciali filtranti FFP2 rimane un presidio importante per la tutela della salute dei lavoratori ai fini della prevenzione del contagio nei contesti di lavoro in ambienti chiusi e condivisi da più lavoratori o aperti al pubblico o dove comunque non sia possibile il distanziamento interpersonale di un metro per le specificità delle attività lavorative. A tale scopo, il datore di lavoro assicura la disponibilità di mascherine FFP2 al fine di consentirne a tutti i lavoratori l'utilizzo.
- Inoltre, il datore di lavoro, su specifica indicazione del medico competente o del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, sulla base delle specifiche mansioni e dei contesti lavorativi sopra richiamati, individua particolari gruppi di lavoratori ai quali fornire adeguati dispositivi di protezione individuali (FFP2), che dovranno essere indossati, avendo particolare attenzione ai soggetti fragili. Analoghe misure sono individuate anche nell'ipotesi in cui sia necessario gestire un focolaio infettivo in azienda.

7-Gestione spazi comuni (mensa, spogliatoi, aree fumatori, distributori di bevande e/o snack)

- L'accesso agli spazi comuni, comprese le mense aziendali, le aree fumatori e gli spogliatoi è contingentato, con la previsione di una ventilazione continua dei locali e di un tempo ridotto di sosta all'interno di tali spazi.
- L'azienda provvede alla organizzazione degli spazi e alla sanificazione degli spogliatoi per lasciare nella disponibilità delle lavoratrici e dei lavoratori, che li utilizzano per necessità lavorative, luoghi per il deposito degli indumenti da lavoro e garantire loro idonee condizioni igienico-sanitarie;
- L'azienda garantisce, con appositi detergenti, la pulizia giornaliera dei locali mensa, delle tastiere, dei distributori di bevande e *snack*.

8- Gestione entrata e uscita dei dipendenti

- Si favoriscono orari di ingresso/uscita scaglionati in modo da evitare il più possibile assembramenti nelle zone comuni (ingressi, spogliatoi, sala mensa).
- Dove è possibile, occorre dedicare una porta di entrata e una porta di uscita da questi locali e garantire la presenza di detergenti segnalati da apposite indicazioni.

9- Gestione di una persona sintomatica in azienda

- Fermo restando quanto previsto dall'art. 4 del decreto-legge 24 marzo 2022 n. 24 convertito in legge 19 maggio 2022 n. 52 (isolamento e autosorveglianza), nel caso in cui una persona presente in azienda sviluppi febbre (temperatura corporea

superiore a 37,5° C) e sintomi di infezione respiratoria quali la tosse, lo deve dichiarare immediatamente all'ufficio del personale e/o al servizio di Prevenzione e Protezione; si dovrà procedere, in base alle disposizioni dell'Autorità sanitaria, al suo isolamento.

- Il lavoratore, al momento dell'isolamento, deve essere subito dotato – ove già non lo fosse – di mascherina FFP2.

10- Sorveglianza sanitaria/medico competente/rls

- È necessario, pur nel rispetto delle misure igieniche raccomandate dal Ministero della salute e secondo quanto previsto dall'OMS, che la sorveglianza sanitaria sia volta al completo ripristino delle visite mediche previste, previa documentata valutazione del medico competente che tiene conto dell'andamento epidemiologico nel territorio di riferimento.
- La sorveglianza sanitaria, oltre ad intercettare possibili casi e sintomi sospetti del contagio, rappresenta un'occasione di informazione e formazione che il medico competente può fornire ai lavoratori, in particolare relativamente alle misure di prevenzione e protezione, ivi compresa la disponibilità di specifica profilassi vaccinale anti SARS-CoV-2/Covid-19 e sul corretto utilizzo dei DPI nei casi previsti.
- In considerazione di quanto sopra, il medico competente, ove presente:
 - a) collabora con il datore di lavoro, il RSPP e i RLS/RLST nell'identificazione ed attuazione delle misure volte al contenimento dei rischi di contagio da Covid-19;
 - b) attua la sorveglianza sanitaria eccezionale ai sensi dell'articolo 83 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, la cui disciplina è attualmente prorogata fino al 31 luglio 2022 ai sensi dell'art. 10 del decreto-legge 24 marzo 2022 n. 24 convertito in legge 19 maggio 2022 n. 52, ai fini della tutela dei lavoratori fragili secondo le definizioni e modalità di cui alla circolare congiunta del Ministero della salute e del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 4 settembre 2020, nel rispetto della riservatezza. A tale citata circolare si rimanda relativamente alla modalità di attuazione della sorveglianza sanitaria eccezionale nei casi in cui non sia nominato il medico competente;
 - c) per il reintegro progressivo delle lavoratrici e dei lavoratori già risultati positivi al tampone con ricovero ospedaliero, effettua la visita medica prevista dall'art. 41, comma 2, lett. e-ter del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. (visita medica precedente alla ripresa del lavoro a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi), al fine di verificare l'idoneità alla mansione – anche per valutare i profili specifici di rischio – indipendentemente dalla durata dell'assenza per malattia.

11 – Lavoro Agile

Le Parti, pur consapevoli degli intervenuti mutamenti del contesto sanitario e del venir meno dello stato di emergenza, ritengono che il lavoro agile rappresenti, anche nella situazione attuale, uno strumento utile per contrastare la diffusione del contagio da Covid-19, soprattutto con riferimento ai lavoratori fragili.

12 – Lavoratori fragili

Previo parere del medico competente, il datore di lavoro stabilisce specifiche misure prevenzionali e organizzative a tutela dei lavoratori fragili, tra le quali la possibilità di far svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile.

13 - Osservatorio per l'emergenza Covid-19

Le Parti - nel riconoscere che a livello aziendale è presente da tempo un sistema di comunicazione e informazione sulle iniziative intraprese e/o da intraprendere, che coinvolge rappresentanze sindacali aziendali e RLS, anche attraverso la possibilità di costituire uno specifico Osservatorio Aziendale - ove dovessero registrarsi mutamenti dell'attuale quadro epidemiologico che impongano una revisione delle misure prevenzionali contenute nel presente Protocollo, si incontreranno tempestivamente al fine di procedere al suo necessario aggiornamento.

L.c.s.

ANIA

FIRST-CISL

FISAC-CGIL

F.N.A.

SNFIA

UILCA