Notiziario

Federazione Nazionale Assicuratori

Luglio 2021 - Numero 1 - Anno 70

www.fnaitalia.org

Sommario

Lavoro agile: il protocollo nazionale del settore assicurativo ed il rinnovo del CCNL ANIA ..... *Pag. 3*

Fondo unico LTC – Long Term Care ..... *Pag. 6*

Vaccini - la soluzione ..... *Pag. 11*

Infortuni in smart-working ..... *Pag. 15*

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo: reintegra obbligatoria se il fatto è manifestamente insussistente ..... *Pag. 17*

Appalto assicurativo: tre importanti accordi in tempo di pandemia ..... *Pag. 20*

Notiziario FNA

FEDERAZIONE NAZIONALE ASSICURATORI

notiziario@fnaitalia.org

Direttore Editoriale
Stefano Quintabà

Direttore Responsabile
Davide Lorenzo Dehò

Redazione
Daniele Costanzo
Roberto Rizzo

Hanno collaborato a questo numero:
Stefano Quintabà
Avv. Francesco M. Cosi
Dante Barban
Maria Teresa Mosca
Mirko Simionato
Angelo Ferraro
Davide Lorenzo Dehò

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

Luglio 2021

Numero 1

Anno 70

Lavoro agile: il protocollo nazionale del settore assicurativo ed il rinnovo del CCNL ANIA

di **Stefano Quintabà**

Nell'ultimo numero del nostro Notiziario, ci siamo lasciati con alcune considerazioni e riflessioni della nostra Organizzazione su come dovesse essere valutato ed affrontato il tema della c.d. "Nuova Normalità", in particolare circa le modalità ed i termini di utilizzo del lavoro "a distanza" e quindi relativamente alle nuove forme di organizzazione del lavoro, alla luce dell'accelerata evoluzione nel "modo di lavorare" conseguente alla pandemia da Covid 19.

Come in occasione di tutti i cambiamenti, la logica sottesa a questi ragionamenti voleva essere quella di cercare di governarli piuttosto che subirli in modo ineluttabile.

Come constatato nel precedente articolo, in questi ultimi anni, l'esperienza del lavoro "a distanza" o "agile" (c.d. *smart-working*), che, ricordiamo, è soltanto una diversa modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, è stata oggetto di svariati accordi sindacali aziendali, alcuni dei quali anche molto avanzati rispetto alla legge 81/2017 che regola la materia la quale, ricordo, pur non escludendolo, non richiede l'accordo sindacale ma soltanto l'accordo individuale tra lavoratore ed azienda alla base della scelta di lavorare in forma "agile".

Tali esperienze, però, sono avvenute sulla base di scelte totalmente volontarie da parte dei lavoratori, come prevede la legge, ed in termini residuali rispetto all'attività lavorativa "tradizionale" svolta in sede, che restava prevalente.

Mancava, in ogni caso, una regolamentazione omogenea e complessiva per tutto il settore.

Dall'inizio della pandemia, invece, le ripetute proroghe dello stato d'emergenza e della legislazione conseguente, consentono alle compagnie di disporre, unilateralmente, anche in assenza di accordi individuali con i singoli lavoratori, lo svolgimento dell'attività lavorativa in forma "agile".

Inoltre la normativa permette di far svolgere l'attività lavorativa esclusivamente o prevalentemente "a distanza".

Il tutto nella logica prioritaria di prevenzione

dal contagio e di tutela della salute dei lavoratori.

Anche quando lo stato d'emergenza terminerà, come detto, l'esperienza fatta depone nel senso che lo *smart-working* acquisirà ben altro rilievo rispetto al passato.

Si è auspicato, pertanto, che anche le nuove modalità di svolgimento dell'attività lavorativa dovessero essere oggetto di adeguata regolamentazione al fine di salvaguardare i livelli di contrattazione e di prevedere la giusta tutela dei diritti e delle protezioni acquisiti dai lavoratori, pur compatibilmente con le esigenze produttive delle aziende.

Tale regolamentazione si rende particolarmente necessaria per i riflessi inevitabili che un uso sovradimensionato del lavoro "a distanza" potrebbe avere su istituti contrattuali importantissimi, quali l'orario di lavoro e gli articoli correlati ad esso o la retribuzione.

Sotto tali auspici e con l'intenzione quindi di gestire il fenomeno sul nascere, la FNA, insieme alle altre Organizzazioni sindacali, all'inizio di quest'anno, si è fatta portavoce, nei confronti dell'Associazione delle Imprese (ANIA), della richiesta di addivenire ad un Protocollo Nazionale che individuasse, in forma condivisa, linee guida e principi di riferimento omogenei per le negoziazioni nei gruppi e nelle aziende del mercato assicurativo relativamente alle modalità di svolgimento del lavoro "agile".

Dopo un primo momento di riflessione dovuto anche alle diverse posizioni aziendali sul tema al proprio interno, l'ANIA ha riconosciuto l'importanza e l'opportunità di intavolare una trattativa al riguardo e, in tempi relativamente brevi, il 24 febbraio scorso si è addivenuti alla sottoscrizione di un documento che coinvolge il settore assicu-

rativo e quello delle società di assistenza.

Ritengo che le linee guida individuate nel documento fissino regole, tutele, diritti che consentano di configurare il lavoro "agile" come uno strumento che agevoli davvero il *work-life balance*, dove, da una parte si favorisce la produttività del lavoro e dall'altra una migliore organizzazione dei tempi di vita e lavoro, nello spirito della stessa legge 81/2017.

Nel Protocollo, oltre a ribadire, prima di tutto, il caposaldo della volontarietà del lavoratore nell'aderire allo *smart-working*, si stabiliscono una serie di principi fondamentali volti proprio a garantire rispetto ai potenziali riflessi negativi (cui accennavamo nel precedente articolo) conseguenti allo svolgimento del lavoro "a distanza" nei confronti degli istituti contrattuali e dei diritti dei lavoratori.

Il lavoratore "agile" è assolutamente equiparato, sia normativamente che economicamente (anche attraverso il riconoscimento del buono pasto) al lavoratore che svolge l'attività presso la propria tradizionale sede di lavoro e quest'ultima non viene modificata dalla circostanza di lavorare a distanza.

Il lavoratore può scegliere autonomamente il luogo di svolgimento della propria prestazione purché risponda a requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza.

Restano invariati i profili giuridici e contrattuali nonché la tutela in caso di infortuni e malattie e l'applicazione delle normative sulla salute e sicurezza.

Resta invariato l'orario di lavoro giornaliero e settimanale così come sancito dall'art. 95 CCNL e dalla contrattazione di secondo livello.

È stato normato anche il fondamentale "diritto alla disconnessione" prevedendo che, al di fuori dell'orario giornaliero (nonché in caso di assenze legittime) il lavoratore ha diritto di disattivare le dotazioni informatiche e i dispositivi tecnologici che utilizza per lo svolgimento della propria attività lavorativa e non è tenuto a prendere in carico eventuali comunicazioni aziendali prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa.

Le dotazioni informatiche devono essere fornite dall'azienda, salva la possibilità per l'azienda di richiedere utilizzo di mezzi del lavoratore ma solo con il suo consenso.

Il lavoratore "a distanza" deve avere le stesse opportunità professionali e formative rispetto al lavoratore che effettua la propria prestazione in forma "tradizionale".

Ritengo importante che venga anche ribadito che il lavoro "a distanza" non può essere la modalità esclusiva di lavoro, al fine di garantire comunque la socialità e l'aggregazione attraverso una certa percentuale di lavoro in presenza che contribuisce, inoltre, a favorire la formazione di quel tessuto aziendale che vede il coinvolgimento del lavoratore 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".

Ovviamente anche in regime di *smart-working*, vengono riconosciuti i diritti e le libertà sindacali individuali e collettive definiti da legge e contrattazione collettiva e quindi è stato sancito che, in sede aziendale, vengano trovate soluzioni ed individuate modalità tali da consentirne l'esercizio da remoto attraverso idonei ambienti informatici, cosa peraltro che si sta già sperimentando in alcune imprese anche durante questa fase di emergenza.

In ultimo, viene creato un Osservatorio Nazio-

nale 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 opportuni sia a seguito di modifiche normative che a seguito della crescente evoluzione tecnologica.

L'accordo, come espressamente sancito nel documento, diventerà un allegato del prossimo rinnovo del CCNL.

La FNA, insieme alle altre Organizzazioni sindacali del settore, è riuscita, ancora una volta, a trovare un livello di mediazione "alto" con le Imprese perché ha saputo gestire un evento pandemico lungo, difficile e complesso con una regolamentazione specifica che non toglie o allarga la maglia dei diritti ma, invece, tutela e garantisce.

Proprio riguardo al rinnovo contrattuale, le OO.SS. effettuati i necessari e previsti passaggi interni alle sigle ed i passaggi intersindacali al fine di individuare e condividere le tematiche sulle quali lavorare, si stanno adoperando, attraverso apposite commissioni contrattuali formate da rappresentanti sindacali delle cinque sigle, con l'obiettivo di formare una sorta di "canovaccio" sulla base del quale le Segreterie Nazionali dovranno redigere la Piattaforma rivendicativa che sarà illustrata ai lavoratori per l'approvazione e per la successiva presentazione all'Associazione delle Imprese.

Stefano Quintabà

Fondo unico LTC – Long Term Care

di **Maria Teresa Mosca** e **Dante Barban**

Riteniamo utile approfondire ulteriormente l'istituto Long Term Care (LTC), argomento già trattato nel numero precedente del nostro Notiziario, in quanto trattasi di una garanzia poco conosciuta, rispetto alla quale, ci vengono rivolti vari quesiti.

La LTC è una garanzia di assistenza del settore assicurativo che viene erogata quando il dipendente, esodato o pensionato non è più in grado di badare a sé stesso, secondo le condizioni di una polizza assicurativa che il Fondo di settore acquista in base alle regole dello Statuto.

La sua origine risiede in una piattaforma sindacale per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro in cui venne richiesta l'introduzione della garanzia LTC. Quella richiesta è stata succes-

sivamente discussa in trattativa per il rinnovo contrattuale ed è stata introdotta nel contratto nazionale. Bisognava, quindi, renderla operativa e Ania e Organizzazioni sindacali di settore hanno avviato una trattativa per la definizione delle regole.

Allora c'erano pochissimi precedenti, si trattava sostanzialmente di una copertura tutta da esplorare, con un precedente in Cattolica riguardante i parroci.

Gli esperti intervenuti asserivano che, con i pochi contributi versati dalle imprese in ragione di una bassa percentuale della retribuzione per ogni dipendente, la garanzia poteva essere applicata solo ai dipendenti in servizio, con un basso profilo di rischio, ma non ai pensionati che, con lo sviluppo dell'età, sarebbero arrivati a profili di rischio e di premio non sopportabili e, quindi, totalmente fuori budget.

Per fortuna la compagine sindacale e datoriale era particolarmente "attiva" ed ha ritenuto che, inserendo nella copertura i pensionati cessati dal servizio dal gennaio 2004, sarebbero passati un bel po' di anni prima che una parte considerevole degli stessi giungesse in una fascia d'età ad alto rischio e, quindi, richiedente un premio assicurativo corrispondente. In sostanza per almeno un paio di decenni si sarebbe risparmiato e, con quei risparmi, si sarebbero potute acquistare coperture assicurative più costose negli anni successivi. E così è stato fatto: una parte dei contributi delle imprese serve per pagare la copertura assicurativa, il resto va nel salvadanaio del Fondo. Ogni cinque anni, la copertura è oggetto di un bando di gara e, se nei cinque anni precedenti il rapporto premi/sinistri è stato positivo, una parte va ulteriormente ad aggiungersi nel salvadanaio del Fondo LTC. A quanto ammonta il gruzzoletto nel salvadanaio? A più di novanta milioni di euro e serve a rendere "sostenibile" l'attuale assegno anche quando i sinistri diventeranno più frequenti e la copertura assicurativa ovviamente più cara.

Fino ad oggi, il Fondo ha erogato prestazioni per un importo di poco inferiore agli otto milioni di euro.

La rendita annua massima erogata dal Fondo è pari a 13.459,38 euro.

Un piccolo aumento della rendita è possibile, ma modificare la sua struttura rischia di comprometterne la sostenibilità nel tempo.

Siccome ogni anno la garanzia viene acquistata dal Fondo per i dipendenti in servizio, gli esodati ed i pensionati, è importante conoscere il nume-

ro dei pensionati ed esodati per sapere quante coperture acquistare. È questo il motivo per cui, entro il 31 dicembre di ogni anno, i pensionati/esodati debbono comunicare al Fondo la propria esistenza in vita, pena una riduzione della rendita in caso di sinistro.

Ricordiamo che per effettuare la dichiarazione di esistenza in vita si va sul sito www.ltc.ania.it, si clicca " i beneficiari" e si entra nella "Attestazione esistenza in vita" dove si inseriscono i propri dati anagrafici. Le strutture della nostra Organizzazione sono, comunque, a disposizione.

Rispetto agli esodati, il riconoscimento della prestazione LTC avviene a condizione che non si instauri un rapporto di lavoro alle dipendenze di terzi ai quali non si applichi il CCNL ANIA o ex AISA.

Tutti i colleghi che aderiscono al Fondo, di cui all'allegato 10 del CCNL vigente per effetto di accordi collettivi aziendali, continuano a fruire della copertura LTC.

Gli esodati, che hanno invece risolto il rapporto di lavoro grazie ad accordi individuali, continueranno a fruire delle prestazioni LTC a patto che, nell'atto di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, il lavoratore si impegni al versamento dei contributi previdenziali necessari per il raggiungimento dei requisiti pensionistici e, comunque, non oltre cinque anni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Nell'atto di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro dovrà essere riportata la seguente clausola: "Il/la lavoratore/trice al fine di poter rientrare tra gli affiliati/beneficiari del Fondo LTC di settore, si impegna a versare ai competenti uffici dell'INPS i contributi previdenziali necessari al raggiungimento per la pensione anticipata e, nel prosieguo, a fornire al Fondo LTC medesimo idonea e periodica certificazione dell'avvenuto versamento dei predetti contributi".

I lavoratori che dovessero cessare dal servizio, in attesa della pensione di vecchiaia, non dovranno inserire la clausola di cui sopra nell'atto di risoluzione del rapporto di lavoro.

Maria Teresa Mosca
Dante Barban

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
- ☐ Addetto liquidazione sinistri
- ☐ Ispettore tecnico/organizzativo
- ☐ Produttore/Ispettore organizzazione
- ☐ Funzionario
- ☐ Addetto C.E.D.
- ☐ Contact Center

Int. ☐ Est.(*) ☐ Liv. _____ Classe _____

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

☐☐☐☐ 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 _____

_____, 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

Vaccini - la soluzione

di **Angelo Ferraro**

Quanto avvenuto a causa dell'epidemia da Covid 2019 in tutto il mondo ha trovati tutti impreparati, finanche la comunità scientifica. Nonostante tutte le misure di contenimento adottate nel primo anno della pandemia (lock down, distanziamenti interpersonale, strumenti di protezione individuali), soltanto la scoperta dei Vaccini avvenuta nel dicembre 2020, sta consentendo di uscire da questo terribile momento che ha causato nel mondo, alla data del 4 giugno u.s., 3.686.142 morti su 171.222.477 casi ed una grave crisi economica globale.

Il Settore assicurativo, grazie all'utilizzo massiccio del lavoro Agile, è riuscito a contenere al minimo la diffusione del virus negli ambienti di lavoro. Le compagnie, insieme al settore Bancario e Finanziario, per effetto del disposto del DPCM 11 marzo 2020, hanno dovuto garantire il servizio assicurativo nel rispetto delle norme igienico sanitarie stabilite dal Governo. Con il successivo DPCM 22 marzo 2020, mentre si sospendevano le attività industriali e commerciali, nell'allegato 1, il Governo confermava che il settore assicurativo avrebbe dovuto continuare a svolgere il proprio servizio. In questo ambito le

SaraDeMarco/Depositphotos.com

Compagnie Assicurative e di Assistenza, rappresentate dall'ANIA e le Organizzazioni Sindacali, il 24 marzo 2020 hanno sottoscritto il Protocollo di Settore in risposta ai rischi di contagio che avrebbero potuto riguardare tutti gli operatori del settore: Dipendenti, Agenti e Clienti.

IL 26 aprile u.s., a seguito del Protocollo sottoscritto in sede Governativa il precedente 6 aprile sull' aggiornamento delle misure per il contrasto ed il contenimento del SARS COV 2 / COVID 19, l'ANIA e le Organizzazioni Sindacali -FIRST-CISL, FISAC-CGIL, F.N.A., SNFIA e UILCA, hanno aggiornato il precedente protocollo sull'argomento. In tale documento, tutte le Parti Sociali in concerto con il Ministero del Lavoro, delle Politiche Sociali e della Salute, hanno anche stabilito un Protocollo Nazionale per la realizzazione dei piani aziendali volti all'attivazione di punti straordinari per la vaccinazione diretta dei lavoratori e delle lavoratrici che lavorano nelle aziende. L'Ania, sentito la struttura del Commissario Straordinario, cercherà di verificare se sarà possibile estendere la campagna vaccinale anche alle lavoratrici ed ai lavoratori della rete Agenziale.

Le vaccinazioni sui luoghi di lavoro stanno partendo da giugno, secondo una lista con le attività che avranno la priorità in base al livello dei rischi a cui sono esposti i lavoratori. La prima bozza del documento contenente la lista delle attività con priorità è stata elaborata dall' INAIL in aprile u.s., insieme ai Ministeri competenti, alla Conferenza Regioni e delle Province autonome ed in accordo con la struttura del Commissario Straordinario. Naturalmente la campagna dei vaccini in azienda svolgerà un ruolo parallelo a quella nazionale. In tale contesto, l'INAIL pur non fissando vincoli di età, raccomanda la vaccinazione delle categorie maggiormente esposte al rischio e condiziona la vaccinazione alla presenza di personale sanitario adeguatamente formato in un contesto di efficacia, sicurezza ed efficienza. Per eventuali soggetti a rischio, l'INAIL raccomanda che vengano indirizzati all'Azienda Sanitaria per procedere alla vaccinazione in ambiente protetto. Le medie e piccole aziende, per garantire il rispetto del protocollo, potranno richiedere convenzioni con strutture sanitarie private oppure recarsi presso centri territoriali approntati dalle associazioni di categoria che provvedano alle vaccinazioni di lavoratrici o lavoratori di altre aziende ubicate nello stesso territorio. Potranno inoltre indirizzare i Lavoratori presso le strutture territoriali dell'INAL.

Le grandi Aziende potrebbero dotarsi di centri mobili vaccinali in presenza di adeguati spazi, oppure sottoscrivere convenzioni con strutture private.

Il settore assicurativo è stato assegnato alla terza classe di priorità, nella quale rientrano 5 milioni di lavoratori sulla base dei codici Ateco il cui rischio è basato sui seguenti criteri: esposizione, prossimità e aggregazione. Si terrà anche conto dei dati del monitoraggio delle denunce di infortunio da Covid 19 e delle evidenze scientifiche disponibili sul rischio da contagio nei contesti lavorativi.

Naturalmente le adesioni dei lavoratori alla vaccinazione in azienda sono su base volontaria,

i costi per la gestione della somministrazione dei vaccini, secondo quanto indicato dall'INAIL, o sono a carico del datore di lavoro o dell'associazione di categoria, ad eccezione dei vaccini, dei dispositivi (siringhe/aghi), dei corsi di formazione previsti e degli strumenti per la registrazione dell'attività vaccinale.

Il tempo necessario per la vaccinazione in azienda è equiparato all'orario di lavoro quando si svolge durante il normale orario lavorativo. Qualora nei giorni successivi il lavoratore dovesse assentarsi, le assenze verranno considerate come malattia. In merito alla seconda dose di vaccinazione, l'INAIL recita "l'azienda assicurerà la programmazione della somministrazione, ove prevista, secondo modalità e tempistiche previste per ciascun vaccino. I vaccini non sono intercambiabili e l'intervallo tra la prima e la seconda dose deve rispettare quanto previsto dallo specifico vaccino. Le persone che hanno manifestato una reazione grave alla prima dose, non devono essere sottoposte alla seconda dose in ambito lavorativo e devono essere inviate alla competente Azienda Sanitaria di riferimento per le necessarie valutazioni".

Diverse grandi imprese hanno aderito al vaccino in azienda mettendo a disposizione i propri spazi, al 14 maggio avevano ottenuto l'autorizzazione dalla struttura del Commissario Straordinario e dalle autorità sanitarie regionali le seguenti: Coldiretti, Federazione medici sportivi, Enel, Stellantis, Poste italiane, Unipol, Leonardo, Asstra, Eni, Tim, Ferrovie dello Stato, Agenzia del Demanio, Luxottica, Mediaset, FIGC, Rai, Reale Mutua, Gruppo Caltagirone, Cassa Depositi e Prestiti, Sport e Salute S.p.A., Ministero delle Finanze, Sogei e Discovery.

Facendo un punto sulla vaccinazione in Italia, secondo i dati aggiornati al 3 giugno u.s., si rileva che su di una platea complessiva di 53,399 milioni di cittadini, risulta inoculata la prima dose a 23,830 milioni di cittadini che rappresentano il 39,96 % della popolazione. Le persone vaccinate con entrambe le dosi risultano essere 12,562 milioni che rappresentano il 21,06% della popolazione italiana. Se andiamo ad analizzare la situazione aggiornata al 3 giugno u.s. su base regionale abbiamo i seguenti dati:

Regioni	% dosi somministrate su dosi consegnate	Persone Vaccinate	Dosi ogni 100 mila abitanti
Abruzzo	92,2	290.406	63.809,9
Basilicata	91,4	131.912	62.255,9
Calabria	88,6	385.442	57.815,8
Campania	91,1	1.146.515	61.270,9
Emilia Romagna	91,4	1.011.488	61.559,5
Friuli Venezia Giulia	88,8	252.070	63.684,1
Lazio	88,1	1.129.963	61.243,1
Liguria	92,3	362.073	65.320,0
Lombardia	93,1	2.248.032	62.648,3
Marche	93,5	328.371	62.461,8
Molise	90,9	60.669	66.274,0
Po Bolzano	89,0	100.678	61.978,9
Po Trento	88,6	88.698	56.654,4
Piemonte	89,6	938.984	60.801,3
Puglia	93,1	840.090	62.605,0
Sardegna	84,3	274.330	58.468,7
Sicilia	88,0	997.081	55.465,8
Toscana	90,9	780.417	60.398,8
Umbria	92,5	179.197	62.680,4
Valle d'Aosta	89,1	27.072	62.151,9
Veneto	91,0	988.976	60.034,1
Totale Italia	**90,7**	**12.562.464**	**61.019,2**

Per effetto della vaccinazione sino ad ora svolta, nel nostro paese i risultati si stanno vedendo in maniera tangibile sulla salute pubblica e sui primi segni di ripresa dei dati economici. La riapertura di quasi tutte le attività commerciali e la libera circolazione su tutto il territorio nazionale sono segni tangibili che il paese sta ripartendo. Naturalmente non siamo ancora usciti definitivamente dalla pandemia, per il prossimo futuro, a detta di molti esperti in materia, la ricerca scientifica se supportata da cospicui investimenti, potrà giungere alla scoperta di nuovi farmaci per curare i casi gravi di Covid e trovare nuovi vaccini che riescano a prevenire eventuali futuri fenomeni pandemici.

Angelo Ferraro

Infortuni in smart-working

di **Davide Lorenzo Dehò**

Il 24 febbraio 2021 le Organizzazioni Sindacali del settore assicurativo hanno sottoscritto con Ania un importante accordo che costituisce le linee guida per la regolamentazione del Lavoro Agile. Questo accordo riprende la normativa e la integra perché questa modalità di lavorare sia gestita al meglio nel mondo delle assicurazioni.

A introdurre il Lavoro Agile è intervenuta la legge 81/2017 che ha stabilito che il lavoratore, anche quando presti la propria opera secondo questa nuova modalità, gode di diritti specifici ed in particolare della copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro. A porre maggiore chiarezza sulla questione l'Inail è intervenuta pubblicando la Circolare n° 48 del 2 novembre 2017. In questo documento l'Ente recepisce tutte le previsioni di legge ed esplicita che la copertura per l'infortunio in itinere è operativa anche quando il lavoratore si stia spostando dalla propria abitazione verso il luogo in cui intenda lavorare in *smart-working* e nel tragitto di ritorno. Chiaramente medesima copertura è operante nel luogo scelto dal lavoratore per prestare la propria opera.

Recentemente l'Inail ha indennizzato un evento accaduto ad una lavoratrice mentre stava lavorando nella propria abitazione. La lavoratrice in questione, mentre era impegnata in una telefonata con una collega, nello spostarsi nella propria abitazione, è caduta rovinosamente dalle scale, procurandosi diverse contusioni ed alcune fratture. La lavoratrice è quindi ricorsa al pronto soccorso e successivamente ha avviato la procedura presso l'Inail. Inail in un primo momento non ha riconosciuto l'infortunio, ma successivamente al ricorso amministrativo promosso dalla lavoratrice ha provveduto all'indennizzo dell'evento. Pertanto è emerso che l'accidentale caduta della donna è a tutti gli effetti riconducibile ad un infortunio sul lavoro e, in quanto tale, è stato indennizzato con una somma di circa 20.000 euro.

Per infortunio sul lavoro, infatti, si intende un evento traumatico originato da una causa violenta durante l'attività lavorativa, ovvero in una situazione riconducibile allo svolgimento dell'attività lavorativa (come può essere, ad esempio, la telefonata ad un collega) purché sussista un collegamento tra il proprio lavoro e l'evento che causa la lesione.

È il primo caso di infortunio in *smart-working* indennizzato da Inail ed è quindi un evento importante che vede applicata nel concreto la teoria della norma poco sopra enunciata.

In tempi di pandemia e di largo ricorso al Lavoro Agile, seppur per la necessità di prevedere principalmente il distanziamento tra le persone, al fine di garantire sicurezza e non per conciliare i tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, è ancor più rilevante riconoscere la possibilità di esercitare i propri diritti soprattutto nell'ipotesi di un infortunio.

F.N.A. è sempre al fianco dei lavoratori siano essi in ufficio o in *smart-working*.

Davide Lorenzo Dehò

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo: reintegra obbligatoria se il fatto è manifestamente insussistente

dell' Avv. **Francesco Cosi**

La Corte Costituzionale, con la sentenza n. 59 depositata il 1 aprile 2021, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 18, settimo comma, secondo periodo, della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'art. 1, comma 42, lettera b), della legge 28 giugno 2012, n. 92 (Riforma Fornero), nella parte in cui prevede che il giudice, quando accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, *«può altresì applicare»* – invece che *«applica altresì»* – la disciplina di cui al medesimo art. 18, quarto comma, e cioè la c.d. tutela reintegratoria attenuata (ossa la reintegrazione nel posto di lavoro oltre a un'indennità non superiore a 12 mensilità, detratto l'*aliunde perceptum* e l'*aliunde percipiendum*).

Nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo connesso a ragioni economiche, produttive e organizzative, il regime sanzionatorio previsto dall'art. 18 della legge n. 300 del 1970, come modificato dalla Riforma Fornero, prescrive di regola la corresponsione di una indennità risarcitoria, compresa tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità.

Il ripristino del rapporto di lavoro, con un risarcimento fino a un massimo di 12 mensilità, è circoscritto all'ipotesi della manifesta insussistenza del fatto, che postula una evidente assenza dei presupposti di legittimità del recesso e dunque la sua natura pretestuosa.

All'origine dell'intervento della Corte è la questione di costituzionalità sollevata dal Tribunale di Ravenna: un'ordinanza assai articolata e argomentata. La proposta interpretativa avanzata dal giudice di merito (poi accolta dalla Consulta) secondo cui un grave vizio sul piano motivazionale condurrebbe a ritenere il licenziamento arbitrario, potrebbe essere stata condizionata dalle circostanze materiali del caso. Il lavoratore, nell'arco

temporale di pochi mesi, era stato infatti licenziato ben due volte per giusta causa e una volta per giustificato motivo oggettivo.

Per il giudice remittente il contrasto dell'art. 18 st. lav. con l'art. 3 Cost. sarebbe connesso al trattamento ingiustificatamente differenziato (a livello di tutele) di situazioni del tutto identiche, ossia il licenziamento per giusta causa e il licenziamento per giustificato motivo oggettivo dei quali si sia accertata in giudizio l'infondatezza (addirittura la manifesta infondatezza per il g.m.o.); tale differenza di tutele sarebbe determinata dalla mera, insindacabile e libera scelta del datore di lavoro di qualificare in un modo o nell'altro l'atto espulsivo dallo stesso adottato e rivelatosi poi del tutto pretestuoso.

Secondo la Corte Costituzionale, *"Il carattere meramente facoltativo della reintegrazione rivela, anzitutto, una disarmonia interna al peculiare sistema delineato dalla legge n. 92 del 2012 e viola il principio di eguaglianza"* ex art. 3 Cost.

La ragione di tale *"disarmonia"* risiederebbe nel fatto che il legislatore, in questo modo, avrebbe previsto rimedi ingiustificatamente diversificati (ovvero uno obbligatorio, l'altro puramente facoltativo) nell'analoga ipotesi di manifesta insussistenza del fatto in relazione alle due fattispecie di licenziamento, quello disciplinare e quello per giustificato motivo oggettivo.

Il Giudice delle leggi è consapevole delle *"peculiarità delle fattispecie di licenziamento, che evocano, nella giusta causa e nel giustificato motivo soggettivo, la violazione degli obblighi contrattuali ad opera del lavoratore e, nel giustificato motivo oggettivo, scelte tecniche e organizzative dell'imprenditore"*, ma ciononostante ritiene che la differenza concettuale e intrinseca tra le due tipologie di licenziamento non giustificherebbe *"una diversificazione quanto alla obbligatorietà o facoltatività della reintegrazione, una volta che si reputi l'insussistenza del fatto meritevole del rimedio della reintegrazione e che, per il licenziamento economico, si richieda finanche il più pregnante presupposto dell'insussistenza manifesta"*.

Secondo la Corte, peraltro, vi sarebbe anche un profilo di *"irragionevolezza intrinseca del criterio distintivo adottato"* in quanto, così formulata, la norma prevede un potere discrezionale al Giudice ma non chiarisce i *"criteri applicativi"* idonei a circoscrivere la discrezionalità giudiziale.

Sotto tale profilo la Corte non ritiene ragionevole l'orientamento giurisprudenziale secondo cui, richiamando in via interpretativa il principio sotteso al risarcimento in forma specifica ex art. 2058 cod. civ. (estendibile alla responsabilità contrattuale), il Giudice possa svincolarsi dal rimedio reintegratorio laddove esso risulti *"eccessivamente oneroso"*.

Secondo il Giudice delle Leggi tale criterio può *"prestarsi a condotte elusive"*, posto che il fatto che nelle more di un giudizio sia cambiata la struttura organizzativa aziendale non ha alcuna attinenza con la gravità del licenziamento e peraltro è un qualcosa che è direttamente riconducibile proprio al datore di lavoro, che tale licenziamento ha intimato.

Passando al cuore della decisione, la Corte ritiene che la manifesta insussistenza postuli *"una evidente assenza dei presupposti di legittimità del recesso e dunque la sua natura pretestuosa"*; a sostegno di tale lettura è richiamata una recente ordinanza della Cassazione (Cass., 19 marzo 2020, n. 7471; cfr. Cass., 25 giugno 2018, n. 16702).

Richiamati i tradizionali *"presupposti"* del controllo giudiziale sul motivo oggettivo (ragioni organizzativo-produttive, nesso causale, ricollocamento), che *"si raccordano tutti all'effettività della scelta organizzativa del datore di lavoro"*, la Consulta osserva come *"il vaglio della genuinità*

della decisione imprenditoriale garantisce che il licenziamento rappresenti pur sempre una extrema ratio e non il frutto di un insindacabile arbitrio".

Affermata la connessione tra grave vizio motivazionale e licenziamento arbitrario (o *"chiara pretestuosità"* del recesso, in altri passaggi), le conseguenze risultano logicamente coerenti al presupposto: l'esercizio arbitrario del potere di licenziamento, sia quando adduce a pretesto un fatto disciplinare inesistente sia quando si appella a una ragione produttiva priva di ogni riscontro, lede l'interesse del lavoratore alla continuità del vincolo negoziale e si risolve in una vicenda traumatica, che vede direttamente implicata la persona del lavoratore. L'insussistenza del fatto, pur con le diverse gradazioni che presenta nelle singole fattispecie di licenziamento, denota il contrasto più stridente con il principio di necessaria giustificazione del recesso del datore di lavoro. Viene perciò affermato il *"pari disvalore"* dell'insussistenza del fatto contestato (motivo soggettivo) e della manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento (motivo oggettivo).

Il tema centrale posto dalla decisione in commento sembra essere perciò quello della asserita arbitrarietà (e/o pretestuosità) del recesso quando viziato per insussistenza del fatto (disciplinare) o per manifesta insussistenza del fatto *"posto a base"* del licenziamento (economico). In entrambi i casi ci si troverebbe dinanzi ad atti unilaterali parimenti lesivi dell'interesse del lavoratore alla continuità del vincolo negoziale, risolvendosi in una *"vicenda traumatica, che vede direttamente implicata la persona del lavoratore"* e rappresentando un *"esercizio arbitrario del potere di licenziamento [], contrasto più stridente con il principio di necessaria giustificazione del recesso del datore di lavoro"*

Avv. Francesco Cosi

Appalto assicurativo: tre importanti accordi in tempo di pandemia

di **Mirko Simionato**

Seppure da remoto a causa delle note condizioni sanitarie che non permettono incontri reali, negli ultimi mesi Anapa Rete ImpresAgenzia e le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative nel settore assicurativo e nel comparto delle agenzie di assicurazione, hanno siglato 3 importanti accordi che potranno aiutare lavoratrici e lavoratori in un periodo così complicato. Il settore dell'appalto ha avuto un ruolo essenziale per l'economia nazionale: le Agenzie di Assicurazione, infatti, anche nel periodo di lockdown sono state considerate servizi essenziali dalla normativa emergenziale. I dipendenti sono stati chiamati ad affrontare in prima linea tutti i disagi, i rischi e lo stress della piena operatività durante i lunghi periodi di chiusura quasi totale delle attività commerciali sull'intero territorio nazionale.

ACCESSO AL FONDO NUOVE COMPETENZE

Il Fondo Nuove Competenze, costituito presso Anpal, finanzia percorsi di formazione a favore dei dipendenti di aziende private (entro un massimo di 250 ore per dipendente) sulla base di accordi territoriali o aziendali, dove siano presenti RSA, per mutate esigenze organizzative o produttive dell'impresa e al fine di dotare i lavoratori e le lavoratrici di nuove o maggiori competenze e di fornire gli strumenti necessari per adattarsi alle profonde trasformazioni in atto.

Gli accordi potranno prevedere la rimodulazione dell'orario di lavoro al fine di dedicare parte di esso alla formazione, il cui costo sarà totalmente a carico del FNC.

Al fine di facilitare il confronto e la sottoscrizione di accordi a livello territoriale e aziendale, sul finire del 2020 abbiamo condiviso con Anapa due testi a cui fare riferimento qualora, come spesso accade nelle agenzie in gestione libera, non siano presenti rappresentanze aziendali.

La procedura prevista dai due testi di riferimento, lascia alle strutture territoriali avviare il confronto, l'analisi e la gestione delle ripercussioni sul piano occupazionale e organizzativo e/o dell'avvio di processi di riorganizzazione o ristrutturazione da parte delle imprese stesse.

Il testo di riferimento per l'accordo a livello territoriale contiene una serie di indicazioni utili

alla definizione dell'accordo aziendale, accordo che al suo interno dovrà contenere anche il progetto formativo con il riferimento al numero delle lavoratrici e lavoratori coinvolti, al numero delle ore di lavoro da destinare ai percorsi formativi, nonché alle modalità di erogazione della formazione stessa.

Ritengo che, in un settore come quello delle Agenzie in gestione libera, caratterizzato in questi mesi di crisi da un esteso ricorso agli ammortizzatori sociali, l'accesso al FNC rappresenti un primo intervento di politica attiva a favore delle lavoratrici e dei lavoratori.

PROTOCOLLO PER L'ISTITUZIONE DEI COMITATI TERRITORIALI PER IL CONTRASTO E IL CONTENIMENTO DELLA DIFFUSIONE VIRUS COVID 19 NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

Il 22 febbraio 2021 le Parti Sociali si sono incontrate con l'E.N.B.Ass. (Ente Bilaterale delle Agenzie di Assicurazione in Gestione Libera) per sottoscrivere l'Accordo Quadro Nazionale per l'istituzione dei Comitati Territoriali per il contrasto e il contenimento della diffusione virus Covid - 19 negli ambienti di lavoro e nelle sedi delle Agenzie di Assicurazione in Gestione Libera.

Questa sottoscrizione ha una valenza storica vista l'importanza di aver posto l'**intero settore** alla sorveglianza degli RLST formati e coordinati dall'E.N.B.Ass garantendo, per la prima volta da anni, una seria ed effettiva tutela alla salute e alla sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori dell'intero comparto, anche se sottoposti all'applicazione del *cosiddetto* CCNL SNA, il quale, non essendo stato firmato con queste Organizzazioni Sindacali, non può prevedere la costituzione dei Comitati Territoriali.

Ad ulteriore dimostrazione di come quest'ultimo contratto non sia davvero a tutela dei diritti, della salute e della sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori.

In queste settimane nel nostro Paese si stanno costituendo numerosi Comitati Territoriali: sotto la vigilanza dell'E.N.B.Ass e dell'O.P.N., gli RLST incaricati potranno attivare gli Ispettori dell'INAIL per quanto di loro competenza.

Ritengo che, in concomitanza con la pandemia Covid-19, l'onere di provvedere alla salute e alla sicurezza in tutte le agenzie dell'intero comparto, quale che sia il Contratto Collettivo applicato, sia un passaggio molto importante. Grazie all'importanza dell'E.N.B.Ass. e alla lungimiranza delle Parti Sociali, è stato raggiunto un rilevante obiettivo per

la tutela della salute di tutti i dipendenti.

ACCORDO MODIFICA ARTT. 3-4 CCNL

Il terzo importante accordo è stato siglato lo scorso 26 maggio, con la modifica degli articoli 3 e 4 del CCNL. Questo accordo è volto ad incrementare ulteriormente l'operatività dell'E.N.B.Ass.. Dopo ampio e serrato dibattito, le Parti hanno concordato di aumentare il contributo dei datori di lavoro per compensare l'aumento degli interventi a favore delle Agenzie, nella presente e gravosa emergenza sanitaria mondiale. Anche il contributo dei dipendenti verrà incrementato nella misura di un euro al mese ma, nel contempo, sono state prorogate fino al 1/7/2022 le coperture assicurative a loro dedicate e che erano in sperimentazione, LTC e TCM. L'accordo entrerà in vigore dal 1/7/2021.

Ritengo che sia un risultato molto positivo, a contratto scaduto, riuscire a firmare un simile accordo che permetterà all'intero settore di proseguire nella fruizione dei servizi di alto livello forniti dall'E.N.B.Ass.

Siglati questi tre importanti accordi, la nostra Organizzazione Sindacale sta ora lavorando, assieme alle altre sigle, all'elaborazione della Piattaforma unitaria per il rinnovo del CCNL di riferimento del settore, in ultrattività dal 30/6/2020.

Mirko Simionato

fna
www.fnaitalia.org