



COMUNICATO

Care colleghe e cari colleghi,

nella giornata di venerdì 22 marzo si è conclusa la trattativa per il rinnovo dell'accordo *Next Normal* in scadenza il 31 marzo prossimo.

Tale accordo, ancora di natura sperimentale, scadrà il 31 marzo 2025.

Le organizzazioni sindacali (OO.SS.), anche in questa circostanza, hanno inteso proseguire nella valorizzazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro tanto apprezzata dalle lavoratrici e dai lavoratori.

In quest'ottica, le OO.SS. hanno avuto particolare riguardo al tema dell'inclusività e dell'inclusione vincolando l'azienda a mantenere una forte attenzione sulle possibilità di rimodulazione della prestazione in smart working rispetto a situazioni particolari legate ad una vasta gamma di casistiche tra cui, in aggiunta a quanto previsto dai precedenti accordi, la presenza di figli minori di anni 14 e le lavoratrici e lavoratori individuati come "fragili".

Dal punto di vista economico le OO.SS. hanno ottenuto un ulteriore somma integrativa di 100 euro che verrà erogata con la mensilità di aprile prossimo e che si aggiunge ai 300 euro già anticipati a titolo di indennità forfettaria a febbraio scorso, portando il contributo totale a 400 euro per il 2024.

Nei fatti tutto ciò permetterà di consolidare complessivamente una indennità forfettaria più cospicua che rappresenterà alla scadenza dell'accordo un punto di partenza migliore da cui far partire le future richieste.

A margine degli incontri avvenuti, le OO.SS. hanno richiesto all'azienda una disciplina sulle ferie estive obbligatorie della Country ottenendo che, oltre alla settimana obbligatoria del 12 - 18 agosto, la seconda settimana da fruire come obbligatoria possa essere scelta dalle lavoratrici e dai lavoratori tra il 29 luglio - 11 agosto e 19 - 25 agosto.

Da ultimo le parti si sono impegnate a definire in tempi brevi un vademecum applicativo che tenga conto dei migliori comportamenti e delle buone prassi organizzative da seguire ed approfondisca l'accordo stesso.

Alleghiamo il testo dell'accordo.

25 marzo 2024

First/Cisl Fisac/Cgil FNA Uilca Snfia
Coordinamenti nazionali rappresentanze sindacali
Gruppo Generali

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 22 marzo 2024, in modalità telematica

Tra

il Gruppo Generali (Assicurazioni Generali S.p.A., Generali Italia S.p.A., Genertel S.p.A., GenertelLife S.p.A., Generali Welion S.c.a.r.l., GOSP S.r.l., Cattolica Immobiliare S.p.A,

Alleanza Assicurazioni S.p.A, Alfuturo S.r.l.), rappresentato dal Dott. Gianluca Perin, dal Dott. Davide Pelucchi e dall'Avv. Maria Cristina Muglia e

i Coordinamenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA, FNA e SNFIA del Gruppo Generali

premessato che:

- a) con Accordo sindacale sottoscritto in data 27 luglio 2021, le Parti hanno disciplinato, a livello di Gruppo e con le specifiche ivi indicate, lo Smart Working c.d. Next Normal, in via sperimentale e per la durata di dodici mesi, successivamente prorogati;
- b) con successivo Accordo sindacale sottoscritto in data 20 aprile 2023 le Parti hanno convenuto di prorogare, con alcune modifiche, per un ulteriore anno, l'Accordo sindacale del 27 luglio 2021;
- c) nel corso del 2023 Country Italia ha varato il manifesto del Red Working, finalizzato a perseguire – sulla base degli accordi con le OO.SS. – un nuovo ed innovativo modello ibrido e flessibile di lavoro, basato su fiducia e inclusione, sostenibilità, work-life balance e produttività;
- d) in questo contesto si inserisce, a pieno titolo, anche il rinnovo dello Smart Working Next Normal, la cui disciplina, contenuta nell'Accordo del 27 luglio 2021 come modificato dall'Accordo 20 aprile 2023, deve ritenersi qui confermata ove non espressamente modificata e/o derogata dal presente Accordo.

Tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue:

- 1) Le Parti convengono che, per quanto qui non diversamente disciplinato e/o derogato, continuerà a trovare applicazione la disciplina contenuta nell'Accordo sindacale sullo Smart Working Next Normal sottoscritto in data 27 luglio 2021, come modificato dall'Accordo di rinnovo del 20 aprile 2023.
- 2) La durata dell'accordo sindacale sullo Smart Working Next Normal in scadenza il 31 marzo 2024 viene pertanto consensualmente prorogata al 31 marzo 2025, con impegno reciproco a incontrarsi entro tale data per valutare la situazione ai fini dell'eventuale rinnovo. Resta comunque inteso che, qualora il complesso scenario socio, economico e finanziario dovesse subire un radicale cambiamento prima della suddetta scadenza per effetto di situazioni ad oggi non conosciute e/o non prevedibili e/o per effetto di interventi governativi/normativi, le Parti si impegnano a incontrarsi anche prima della suddetta scadenza per valutare le possibili ricadute e la necessità di conseguenti modifiche a quanto previsto nel presente accordo.
- 3) Ad integrazione/modifica dell'art. 3 dell'Accordo sindacale del 27 luglio 2021, come sostituito dall'Accordo 20 aprile 2023, le Parti convengono che:

- a) Il personale addetto ai contact center di GenertelLife S.p.A. potrà scegliere tra due schemi alternativi di Smart Working, articolati rispettivamente su 3 o 4 giornate di Smart Working a settimana, fino ad un massimo, rispettivamente, di 13 o 16 giorni al mese, con possibilità di riporto bimestrale delle giornate di Smart Working, salvo esigenze organizzative aziendali che richiedano la presenza in sede ed il rispetto della reperibilità, ove prevista.
 - b) Laddove si presentassero specifiche esigenze di flessibilità organizzativa anche legate a contesti cross-country, potranno essere attivati, su richiesta aziendale e/o sindacale, confronti volti alla ricerca di soluzioni particolari
 - c) La possibilità di effettuare Smart Working da luoghi situati al di fuori del territorio nazionale è regolata dalla International Smart Working Guiding Principles di Gruppo tempo per tempo vigente, alla quale si fa integrale rinvio per la disciplina di dettaglio. In particolare, si evidenzia che ai sensi della suddetta policy il numero massimo di giorni di Smart Working effettuabili da luoghi situati al di fuori del territorio nazionale dovrebbe essere di 30 giorni per i Paesi Ue e di 15 giorni per i Paesi extra UE.
- 4) L'art. 5 dell'accordo sindacale di Smart Working Next Normal in data 21 luglio 2021 rinnovato con Accordo 20 aprile 2023, è sostituito dal seguente.

“In considerazione della flessibilità che caratterizza lo Smart Working, l'azienda porrà particolare attenzione a situazioni individuali che presentino elementi di peculiarità tali da giustificare una deroga alla presente disciplina generale e/o specifici percorsi formativi e di sensibilizzazione.

Verrà riconosciuta particolare attenzione alle richieste di rimodulazione del rapporto di lavoro in modalità Smart Working formulate da:

- a) lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'art. 16 del Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità di cui al D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151;
- b) lavoratrici e lavoratori nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo parentale previsto dall'art. 32 del Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità di cui al D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151;
- c) lavoratrici e lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- d) lavoratrici e lavoratori, anche genitore unico, con figli a carico di età minore di 14 anni;
- e) lavoratrici e lavoratori individuati dal Medico Competente come fragili ai sensi del Decreto del Ministero della Salute del 4 febbraio 2022, in quanto portatori di patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità. f) lavoratrici/lavoratori con una percentuale di invalidità superiore al 46%;
- g) lavoratrici/lavoratori vittime di violenza domestica;
- h) lavoratrici/lavoratori affetti da malattie oncologiche;
- i) lavoratrici/lavoratori sottoposti a terapie salva-vita;
- j) lavoratrici/lavoratori in possesso della certificazione ex art. 3 co.1, L. n. 104/1992;
- l) lavoratori/lavoratrici che abbiano chiesto l'accertamento della certificazione ex art. 3 co. 1 L. n. 104/1992 e sono in attesa della comunicazione ufficiale dell'esito;
- m) lavoratrici/lavoratori che assistono (care giver) coniuge, parente o affine di primo grado in situazione di gravità certificata ai sensi dell'art. 3 co 1 L. n. 104/1992,

Per i casi di cui alle lettere g), h), i), l) e m), la durata della rimodulazione coinciderà con il permanere della specifica condizione di salute, da documentare tramite produzione di idonea certificazione/documentazione.

Per il personale con contratto part-time e aderente allo Smart Working che volesse ripristinare il rapporto di lavoro a tempo pieno, ove la mansione lo consenta, l'azienda proporrà, in modalità sperimentale, la possibilità di estendere il numero di giorni a settimana effettuabili in Smart Working per i primi 12 mesi successivi al ripristino del rapporto a tempo pieno.

Il Gruppo si impegna a promuovere iniziative, azioni e pratiche al fine di prevenire eventuali forme di isolamento rispetto alla dimensione ordinaria della vita lavorativa e confermando la massima attenzione alle tematiche di inclusione e al benessere psicofisico delle lavoratrici e dei lavoratori”.

- 5) Le Parti convengono, altresì, sull'opportunità di estendere, per tutta la durata del presente accordo, quanto previsto dal punto n. 7 dell'Accordo del 20 aprile 2023. Pertanto, in continuità con quanto fin qui sperimentato, per coloro che ne erano già destinatari, la programmazione individuale delle giornate di Smart Working dovrà continuare a comprendere le giornate di venerdì di ogni settimana di tutto l'anno, nonché le seguenti ulteriori giornate lavorative: tutto il mese di agosto, il 24, 27, 30, 31 dicembre 2024 ed il 2, 3 gennaio del 2025.
- 6) Le Parti convengono, inoltre, sulla introduzione in via sperimentale, per il solo personale della Country Italia al quale si applica lo Smart Working Next Normal, della possibilità – salvo esigenze organizzative aziendali che richiedano la presenza in sede - di effettuare fino a 4 settimane consecutive di Smart Working, da fruirsi nei mesi di giugno e luglio con obbligo di recupero entro fine anno.
- 7) Le Parti convengono, infine, che con la retribuzione del mese di aprile 2024 l'Azienda corrisponderà alle lavoratrici e ai lavoratori ai quali si applica lo Smart Working Next Normal una indennità forfettaria per il 2024 di euro 400 lordi, diminuita di quanto già anticipato con la mensilità di febbraio, alla luce del permanere dei riflessi della crisi energetica.
- 8) L'azienda e le OO.SS. si impegnano unitamente a redigere il Vademecum relativo ai comportamenti più corretti ed alle migliori prassi organizzative da assumere durante lo svolgimento del lavoro in modalità Smart Working a comunicarlo a tutto il personale con email dedicata; in detto Vademecum potranno essere disciplinati in dettaglio alcuni aspetti applicativi del presente accordo.

Il Gruppo Generali

FIRST/CISL

FISAC/CGL

Fella

UILCA

Alfonso

FNA

Claudia Sull *Renko Simons*

SNFIA

Jaime Estelun