

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 2 maggio 2023, in modalità mista telematica e in presenza

tra

Banca Generali SpA e Generfid Spa, rappresentate da Valentina Luisa Frezza e Andrea Polacco e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali e Territoriali di

FABI, rappresentata da Gabriella Rusca, Lorenzo Rinaldi e Francesca Gruer;

Fisac Cgil, rappresentata da Gisella Protti, Deborah Catania e Loredana Torrisi;

Ulca, rappresentata da Raul Mauro, Gabriele Volontè, Andrea Gasparotto e Marco Gulizia;

Unisin, rappresentata da Michela Marangione e Alessandra Giacca

premesso che:

- a) in linea con il progetto sviluppato a livello di Gruppo Generali, con Accordo sindacale sottoscritto in data 4 ottobre 2021, entrato in vigore l'1 aprile 2022, da intendersi qui integralmente richiamato, le Parti hanno disciplinato lo Smart Working c.d. Next Normal in via sperimentale e per la durata di 12 mesi, scaduti il 31 marzo 2023;
- b) con scambio di comunicazioni via e-mail, in data 27 marzo 2023 e in data 28 aprile 2023 le Parti hanno concordato di prorogare la scadenza del 31 marzo 2023 al 31 maggio 2023, in coerenza con l'evoluzione sindacale del tema a livello di Gruppo Generali;
- c) essendosi nei giorni scorsi completata tale evoluzione, le Parti condividono l'intento di valorizzare l'esperienza fin qui vissuta anche successivamente alla fine dello stato di emergenza pandemica e a tal fine convengono di rinnovare l'accordo sindacale sullo Smart Working Next Normal del 4 ottobre 2021, la cui disciplina deve ritenersi pertanto confermata ove non espressamente modificata e/o derogata dal presente accordo.

Tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue:

1) Clausola generale di rinvio.

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 4 ottobre 2021.

2) Durata.

L'accordo sindacale sullo Smart Working Next Normal sottoscritto in data 4 ottobre 2021, scaduto il 31 marzo 2023 e prorogato al 31 maggio 2023, viene consensualmente rinnovato con decorrenza dall'1 giugno sino al 6 gennaio 2024, con impegno reciproco a incontrarsi nel mese di novembre 2023 per valutare la situazione ai fini dell'eventuale rinnovo. Resta comunque inteso che, poiché il complesso scenario socio, economico e finanziario potrebbe subire un radicale cambiamento nei prossimi mesi per effetto di situazioni ad oggi non conosciute e/o non prevedibili e/o per effetto di interventi governativi/normativi – incluso, in particolare, l'esito della trattativa di rinnovo del ccnl Credito - , le Parti si impegnano a incontrarsi anche prima di tale data, per valutare le possibili ricadute e la necessità di conseguenti modifiche a quanto previsto nel presente accordo.

3) Inclusività e inclusione. Situazioni particolari.

L'art. 5 dell'accordo sindacale di Smart Working Next Normal di data 4 ottobre 2021 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) genitore unico con a carico figlio minore di 14 anni;
- e) neogenitori con figli fino a 36 mesi di vita;
- 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".

4) Contributo indennitario una tantum.

In aggiunta all'indennità forfettaria annuale di euro 300 lordi prevista all'articolo 7 dell'accordo sindacale di Smart Working Next Normal di data 4 ottobre 2021, con la mensilità di giugno

2023 verrà corrisposto a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori che hanno aderito allo Smart Working Next Normal mediante sottoscrizione del relativo Accordo Individuale un contributo una tantum di euro 350 lordi a titolo di ristoro per le spese sostenute nel 2022 e nel 2023, in relazione alla straordinaria situazione inflazionistica verificatasi.

Si precisa che gli importi sopra ricordati saranno oggetto di assorbimento a fronte di analoghe o similari erogazioni economiche eventualmente previste, per analoghe finalità, in occasione del futuro rinnovo del CCNL Credito.

5) Disposizioni finali.

Per quanto qui non espressamente previsto e/o derogato, troveranno applicazione tutte le disposizioni e gli adempimenti previsti dall'Accordo sindacale Next Normal del 4 ottobre 2021, che si intende qui integralmente richiamato.

Conformemente a quanto disposto nel presente accordo, ai lavoratori verrà sottoposto un accordo di proroga degli Accordi Individuali in essere con termine di scadenza 06 gennaio 2024.

Banca Generali S.p.A.

FABI

Fisac Cgil

Generfid S.p.A.

Uilca

Unisin