



COMUNICATO

Care colleghe e cari colleghi,

nella giornata di oggi si è conclusa la trattativa per il rinnovo dell'accordo *Next Normal* scaduto il 31 marzo scorso e prorogato fino al 30 aprile prossimo.

Nell'ambito di questo rinnovo le organizzazioni sindacali (OO.SS.) hanno inteso innanzitutto valorizzare quanto di buono già raggiunto tramite l'accordo del 27 luglio 2021 ritenendolo ancora perfettamente in grado di coniugare le esigenze di una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa con quelle di una concreta conciliazione dei tempi di vita e lavoro in linea con la filosofia e i principi del cosiddetto lavoro agile ed in quest'ottica si è voluto rafforzare quella parte dell'accordo che prevede la rimodulazione dello *smart working* per particolari categorie di lavoratrici/lavoratori inserendo i cosiddetti *caregiver*.

Nell'arco di questi primi due anni di sperimentazione sono altresì emersi elementi, rispetto al tema del diritto alla disconnessione, che andavano oggettivamente rivisti e rafforzati e nell'ambito di questo nuovo articolato si sono trovate risposte concrete sul tema.

Altro elemento sul quale le OO.SS hanno concentrato le loro attenzioni è stata la richiesta di un ulteriore contributo da affiancare alla indennità forfettaria annuale già ottenuta e riconfermata. Questa nuova richiesta mirata al recupero su inflazione e caro energia, si è sostanziata con l'ottenimento di un importo Una Tantum che aggiunge nel complesso, un incremento economico più che doppio rispetto al passato.

Di seguito i punti salienti.

È stabilito un incontro tra le parti per la verifica dell'accordo in caso di modifiche dello scenario socio economico e finanziario entro novembre 2023 (punto 2).

Viene reinserita, per il personale amministrativo, la formulazione riguardante la fruizione dei giorni di lavoro da remoto "*fino a 3 giorni a settimana*" e "*fino a 13 giorni al mese*" che consente una maggiore flessibilità di programmazione e fruizione del lavoro agile (punto 3).

È stata ampliata la possibilità data dal punto 4 *Inclusività e inclusione. Situazioni particolari* di rimodulazione del rapporto di lavoro in modalità *smart working* anche per le lavoratrici e i lavoratori che pur avendo chiesto l'accertamento della certificazione ex art. 3 co. 1 L. n. 104/1992 sono ancora in attesa della comunicazione ufficiale dell'esito e per coloro che si prendono cura di parenti o affini in situazione di gravità certificata (punti j l m).



Riguardo il diritto alla disconnessione (punto 5) è stato rafforzato l'articolato relativo con l'inserimento di raccomandazioni e prescrizioni riguardanti la ricezione e l'invio di comunicazioni ed è stato definito un impegno aziendale di condivisione con le OO.SS. del "Vademecum" sui comportamenti corretti durante lo svolgimento del lavoro in *smart working*.

Questo per garantire sempre più un effettivo diritto alla disconnessione da parte di tutto il personale, viene inoltre calendarizzato un incontro a settembre 2023 per la verifica della corretta applicazione delle norme sulla disconnessione.

Su richiesta dell'azienda è stato derogato il punto dell'accordo crisi energetica prevedendo quindi che tutti i venerdì, fino alla scadenza di questo accordo, verranno inclusi nella programmazione del lavoro da remoto e questo anche per le colleghe ed i colleghi delle sedi del Servizio Gestione Sinistri (SGS) (punto 7).

I coordinamenti sindacali, di conseguenza, hanno richiesto che venga confermata, per tutto il periodo di vigenza dell'accordo, la flessibilità degli orari attualmente in vigore per le entrate e le uscite. L'azienda si è riservata di dare una risposta in breve tempo.

Nel caso di revisione della policy aziendale sulla telefonia mobile il Gruppo si è reso disponibile ad un confronto con le OO.SS. in merito a questo argomento (Nota a Verbale 1).

Infine viene erogato, in aggiunta alla indennità forfettaria annua di € 300, un importo una tantum di € 350 che sarà corrisposto con la mensilità di maggio 2023 (punto 6).

Alle dipendenti e ai dipendenti del Gruppo Cattolica nella stessa mensilità di maggio 2023 verrà accreditata anche l'indennità forfettaria di € 300 (Nota a Verbale 2).

FIRST CISL FISAC CGIL F.N.A. SNFIA UILCA
Coordinamenti Nazionali Rappresentanze Sindacali
Gruppo Generali

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 20 aprile 2023, in modalità mista telematica e in presenza

Tra

il Gruppo Generali (Assicurazioni Generali S.p.A., Generali Italia Spa, Generali Business Solutions S.c.p.A., Genertel S.p.A., GenertelLife S.p.A, Generali Welion S.c.a.r.l., GOSP S.r.l., Cattolica Assicurazioni S.p.A., TUA Assicurazioni S.p.A, Vera Assicurazioni S.p.A, Vera Protezione S.p.A, Vera Vita S.p.A, BCC Assicurazioni S.p.A, BCC Vita S.p.A, Cattolica Immobiliare S.p.A, Alleanza Assicurazioni S.p.A, Alfuturo S.r.l.), rappresentato dal Dott. Gianluca Perin, dalla Dott.ssa Maurizia Cecchet, 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

premessso che:

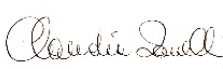
- a) con Accordo sindacale sottoscritto in data 27 luglio 2021, entrato in vigore l'1 aprile 2022, da intendersi qui integralmente richiamato, le Parti hanno disciplinato, a livello di Gruppo e con le specifiche ivi indicate, lo Smart Working c.d. Next Normal, in via sperimentale e per la durata di 12 mesi, scaduti il 31 marzo 2023;
- b) con scambio di comunicazioni in data 24 marzo 2023 le Parti hanno concordato di prorogare la scadenza del 31 marzo 2023 al 30 aprile 2023, onde consentire l'espletamento del tavolo sindacale di rinnovo dell'accordo;
- c) all'esito del suddetto confronto, 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 per un ulteriore anno, salvo ulteriori proroghe, l'accordo sindacale sullo Smart Working Next Normal del 27 luglio 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:

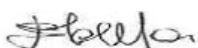
 **1) Clausola generale di rinvio.**

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 27 luglio 2021.

2) Durata.

 La durata dell'accordo sindacale sullo Smart Working Next Normal sottoscritto in data 27 luglio 2021, scaduto il 31 marzo 2023 e prorogato al 30 aprile 2023, viene consensualmente prorogata al 31 marzo 2024, con impegno reciproco a rincontrarsi entro tale data 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

 Maurizia Cecchet

 Pelucchi

 Gianluca Perin

 Maria Cristina Muglia

 Davide Pelucchi

 Maurizio Cecchet

 Gianluca Perin

conosciute e/o non prevedibili e/o per effetto di interventi governativi/normativi, le Parti si impegnano a incontrarsi, nel mese di novembre 2023, per valutare le possibili ricadute e la necessità di conseguenti modifiche a quanto previsto nel presente accordo.

3) Orario e luogo di lavoro – Organizzazione del lavoro – Reperibilità

L'articolo 3 dell'accordo sindacale di Smart Working Next Normal in data 21 luglio 2021 è sostituito dal seguente.

“L'attuazione dello Smart Working non modifica di per sé il regime di orario applicato alla lavoratrice ed al lavoratore; pertanto la lavoratrice ed il lavoratore in Smart Working faranno riferimento al normale orario di lavoro e alla durata del proprio orario di lavoro individuale (full-time o part-time), con le caratteristiche di flessibilità temporale proprie dello Smart Working, nel rispetto comunque dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché di quanto di seguito stabilito a livello generale:

- il personale amministrativo con sede di lavoro presso le sedi direzionali di Generali Italia, Generali Business Solutions, Genertel, GenertelLife, Welion, Gosp, Cattolica Assicurazioni, TUA Assicurazioni, Vera Assicurazioni, Vera Protezione, Vera Vita, BCC Assicurazioni, BCC Vita, Cattolica Immobiliare, Alleanza Assicurazioni e Alfuturo lavorerà in Smart Working fino a 3 giorni a settimana (e di norma in misura non inferiore a 2 giorni a settimana), distribuibili anche su base mensile (fino a 13 giorni al mese), con possibilità di riporto bimestrale delle giornate di smartworking salvo esigenze organizzative aziendali che richiedano la presenza in sede ed il rispetto della reperibilità, ove prevista;
- il personale amministrativo con sede di lavoro presso le sedi direzionali di Assicurazioni Generali e il personale dell'Area Asset & Wealth Management lavoreranno in Smart Working di norma fino a 3 giorni a settimana calcolati su base mensile o bimestrale, salvo esigenze organizzative che rendano necessario prevedere deroghe alla presente disciplina generale in relazione a specifiche mansioni e/o necessità aziendali e/o specifiche attività progettuali e/o rapporti con le controllate estere che rendessero necessaria una diversa modulazione dello smart working a livello individuale;
- il personale amministrativo di rete di Alleanza Assicurazioni (RQS, SQS, STCS) lavorerà in Smart Working di norma 2 giorni a settimana, fino ad un massimo di 8 giorni al mese, con possibilità di riporto bimestrale delle giornate di smartworking salvo esigenze organizzative aziendali che richiedano la presenza in sede ed il rispetto della reperibilità, ove prevista;
- il personale addetto ai contact center di Generali Italia, Welion, Generali Business Solutions e GenertelLife lavorerà in Smart Working di norma 4 giorni a settimana, distribuibili anche su base mensile (16 giorni al mese), con possibilità di riporto bimestrale delle giornate di smartworking salvo esigenze organizzative aziendali che richiedano la presenza in sede ed il rispetto della reperibilità, ove prevista;
- il personale addetto ai contact center di Genertel (contact center vendita, contact center sinistri e back office vendita) potrà scegliere tra due schemi alternativi, articolati rispettivamente su 3 o 4 giorni di Smart Working a settimana, fino ad un

Manzoni

Cedret

Fiorini

Luca Castellani

M. Di Stefano

Claudio Bellini

Renzo Suvanto

Luigi

massimo, rispettivamente, di 13 o 16 giorni al mese, con possibilità di riporto bimestrale delle giornate di smartworking, salvo esigenze organizzative aziendali che richiedano la presenza in sede ed il rispetto della reperibilità, ove prevista.

Sulla base di esigenze operative, per specifiche unità organizzative, potrà essere prevista la distribuzione dei giorni di SW, oltre che su base mensile, anche su base bimestrale.

A livello di singola struttura/azienda sarà comunque possibile prevedere flessibilità applicative e deroghe alla suddetta disciplina generale in relazione a specifiche mansioni e/o esigenze aziendali e/o specifiche attività progettuali e/o rapporti con le controllate estere che rendessero necessaria una diversa modulazione dello smart working a livello individuale, previo confronto con le Organizzazioni Sindacali Aziendali.

Resta fermo, in ogni caso, per tutte le lavoratrici e per tutti i lavoratori, a prescindere dalla disciplina di cui sopra, la possibilità di una maggior presenza in sede per lo svolgimento di attività che non possono essere svolte completamente da remoto (quali, a titolo esemplificativo, attività/fasi di progetto/processo critici, attività di facility management, rilasci IT, attività di user help desk e manutenzione Data Center, nonché per le attività che secondo la valutazione discrezionale del proprio Responsabile richiedono e/o rendono opportuna la presenza del lavoratore), previo confronto con le Organizzazioni Sindacali Aziendali.

La prestazione lavorativa, da rendersi anche in modo non continuativo ma nei limiti della durata dell'orario di lavoro derivante dalla contrattazione collettiva, deve di norma collocarsi all'interno della fascia oraria 8:00 – 20:00 dal lunedì al giovedì ed all'interno della fascia oraria 8:00 – 14:00 il venerdì e, in ogni caso, nel rispetto del riposo giornaliero di almeno 11 ore consecutive tra la fine dell'attività lavorativa del giorno precedente e l'inizio dell'attività lavorativa del giorno successivo, come previsto dal D. Lgs. n. 66/2003.

In accordo con il proprio Responsabile e previa autorizzazione secondo le modalità di cui alla Policy aziendale la lavoratrice o il lavoratore in Smart Working potrà articolare la propria prestazione lavorativa in orari diversamente distribuiti nell'arco della giornata, purché in coerenza con i tempi delle attività e sulla base delle esigenze tecniche organizzative della struttura di appartenenza - in modo, comunque, da garantire l'operatività e i contatti eventualmente necessari con altre funzioni aziendali, le agenzie e i clienti nonché il rispetto della disciplina sull'orario di lavoro di cui al D. Lgs. n. 66/2003.

Per le addette e gli addetti ai Contact Center l'orario di lavoro in Smart Working seguirà la turnazione prevista a livello aziendale.

In ogni caso, qualunque sia la collocazione dell'orario di lavoro in regime di Smart Working non è prevista l'effettuazione di lavoro straordinario/supplementare e/o il riconoscimento di alcun trattamento retributivo aggiuntivo rispetto all'ordinario.

Non è altresì previsto lo svolgimento di lavoro notturno (dalle 22:00 alle 6:00), né festivo, salvo diversa disposizione autorizzata espressa.

Manuela Cecchet

Stella

Giuseppe Castellani

M. P.

Claudio Pellegrini

Renzo Suardi

Ferrari

SAE

Luigi

Claudio Dall'...

Nelle giornate di Smart Working il lavoratore potrà utilizzare ferie/PFS e permessi disciplinati dalla legge e dalla contrattazione collettiva alle stesse condizioni e con le stesse modalità in vigore per il personale che presta attività con modalità tradizionale.

Eventuali necessità di assenza ad ore non regolamentata da permessi di legge o di contratto andranno condivise con il proprio Responsabile con comunicazione preventiva.

Sarà altresì prevista la possibilità di pianificare mezze giornate in Smart Working. Ai fini del computo delle giornate in Smart Working, la giornata di venerdì sarà considerata intera giornata.

Ciascuna lavoratrice e ciascun lavoratore, durante le giornate di Smart Working, dovrà, nell'ambito dell'orario di lavoro concordato, rendersi disponibile e contattabile tramite gli strumenti aziendali messi a disposizione (quali ad es. mail, Microsoft Teams, etc.) al fine di garantire il normale svolgimento delle attività lavorative e l'opportuno contatto e coordinamento con i colleghi.

Qualora, durante lo svolgimento della propria prestazione lavorativa, la lavoratrice o il lavoratore non dovesse assicurare un livello di operatività adeguato alle proprie mansioni lavorative (fatte salve potenziali cause esterne - es. problemi tecnici) l'azienda potrà valutare il comportamento della lavoratrice e del lavoratore e avrà la facoltà di revocare lo Smart Working.

In presenza di problematiche tecniche che impediscano o ritardino significativamente lo svolgimento dell'attività in Smart Working e/o dei necessari contatti operativi, la lavoratrice o il lavoratore deve darne immediata comunicazione al suo Responsabile ed eventualmente recarsi presso la sede di lavoro o sede aziendale più vicina.

La lavoratrice o il lavoratore potrà svolgere la prestazione di lavoro in Smart Working principalmente presso la propria abitazione o locali aziendali al di fuori di quelli in cui viene prestata l'attività lavorativa in sede o comunque presso altri luoghi (seconda casa, spazi di coworking, ecc.) ritenuti idonei a garantire la sicurezza, la riservatezza e l'adeguata connessione.

L'effettuazione di Smart Working da luoghi situati al di fuori del territorio nazionale italiano, purchè idonei a garantire la sicurezza e la riservatezza, deve essere preventivamente richiesta ed autorizzata e, comunque, non potrà costituire la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa da remoto.

4. Inclusività e inclusione. Situazioni particolari.

L'art. 5 dell'accordo sindacale di Smart Working Next Normal in data 21 luglio 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

Maurizio

Cecchet

Giuseppe Castellani

Renzo Suvacchi

Claudio Pellegrini

F. Bellini

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".

5. Disconnessione.

Maurizio Cecchet

Jaqueline Bortoluzzi

Claudia Dall'Acqua

Claudio Belloni

Nirko Suvanto

L'articolo 6 dell'accordo sindacale di Smart Working Next Normal in data 21 luglio 2021 è sostituito dal seguente.

“Nell’ottica di promuovere il benessere e la conciliazione di vita e lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori saranno diffusi materiali per l’adozione di alcuni comportamenti di buona convivenza volti ad assicurare, al di fuori delle fasce lavorative, il diritto alla disconnessione.

In particolare viene definito quanto segue:

- la pianificazione di riunioni e/o video conference avverrà di norma nella fascia oraria dalle 9:00 con termine entro le 18:00, nelle giornate dal lunedì al giovedì, fatto salvo l'intervallo orario dalle 13:00 alle 14:00 e/o altre specifiche diverse articolazioni aziendali, e nella fascia oraria dalle 9:00 con termine entro le 14:00 il venerdì;

- tra due riunioni e/o video conference dovrà intercorrere di norma un intervallo di almeno 10 minuti;

- è buona norma impostare correttamente l'apposito stato dell'applicativo informatico di messaggistica istantanea per segnalare la propria disconnessione al di fuori della fascia oraria in cui viene resa la prestazione;

- è altresì fortemente raccomandata la puntuale pianificazione della propria agenda attraverso il calendario Outlook;

- è altresì fortemente raccomandato di utilizzare l'opzione di ritardata consegna in caso di invio di comunicazioni attraverso sistemi informatici aziendali nella fascia oraria dalle ore 20.00 alle ore 8,00 del giorno successivo, nonché nelle giornate di sabato, domenica e nei festivi, salvo casi di particolare e comprovata urgenza;

- la ricezione di comunicazioni aziendali fuori dall'orario di lavoro e nelle causali legittime di assenza, non vincola il lavoratore e la lavoratrice ad attivarsi prima della ripresa dell'attività lavorativa; e pertanto non saranno tenuti a visualizzare e/o rispondere a comunicazioni inviate attraverso l'utilizzo di sistemi informatici aziendali e/o a rispondere a telefonate aziendali e/o a partecipare a conference call, salvo casi di particolare e comprovata urgenza;

Le parti intendono in tal modo definire un sistema di modalità idonee a garantire un effettivo diritto alla disconnessione.

L'Azienda si impegna a condividere preventivamente con le OO.SS. il Vademecum relativo ai comportamenti corretti durante lo svolgimento del lavoro in modalità Smart Working, a reinoltrarlo a tutto il personale con email dedicata nonché ad incontrare le OO.SS. nel mese di settembre 2023 per verificare la corretta applicazione delle suddette norme di comportamento.

Maurizio Cecchet

Renzo Suardi

Luca Castellani

Claudio Fellegara

A questo proposito l'azienda fornirà, a soli fini statistici ed in forma aggregata, su richiesta delle OO.SS e comunque a sei mesi dall'entrata in vigore del presente accordo, il numero degli accessi ai sistemi aziendali che avvengono al di fuori del normale orario di lavoro.

6. Contributo indennitario una tantum.

In aggiunta all'indennità forfettaria annuale di euro 300 prevista all'articolo 7 dell'accordo sindacale di Smart Working Next Normal in data 21 luglio 2021, con la mensilità di maggio 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.

7. Smart Working nelle giornate di venerdì.

Alla luce della perdurante crisi energetica, destinata secondo le previsioni degli analisti a durare ancora a lungo, e, - poiché, l'Azienda ha dichiarato che ciò potrà contribuire a mantenere alti livelli di ingaggio e senso di appartenenza delle persone - le Parti convengono sull'opportunità di allineare la scadenza dell'accordo sullo Smart Working c.d. per crisi energetica sottoscritto in data 2 novembre 2022, in scadenza il 6 gennaio 2024, alla scadenza prevista all'articolo 2 che precede per l'accordo di smart working c.d. Next Normal (31 marzo 2024), con la precisazione che quanto previsto al punti nn. 2 e 4 del predetto accordo del 2 novembre 2022 (secondo cui la programmazione individuale delle giornate di smart working dovrà comprendere la giornate di venerdì di ogni settimana) troverà applicazione durante tutto l'arco dell'anno (indipendentemente dal periodo legale di accensione del riscaldamento/raffrescamento) fino al 31 marzo 2024 e con contestuale estensione della platea dei destinatari ai lavoratori assegnati a strutture di area diverse da quelle direzionali espressamente previste al punto n. 2 del predetto accordo del 2 novembre 2022, quali gli SGS sinistri.

8. 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 27 luglio 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 al 31 marzo 2024.

Nota a verbale n.1: l'Azienda, in occasione della possibile revisione della policy in tema di telefonia mobile, si dichiara disponibile ad un confronto con le OO.SS. al fine di valutare eventuali impatti sull'organizzazione del lavoro delle persone e sulle dotazioni fornite per lo svolgimento della prestazione di lavoro in smartworking.

Nota a verbale n.2: l'indennità forfettaria annuale pari ad €300 prevista all'articolo 7 dell'accordo sindacale di Smart Working Next Normal in data 21 luglio 2021, verrà erogata a maggio 2023 anche al personale dell'ex Gruppo Cattolica.




Maurizio Cecchet

Renzo Suardo

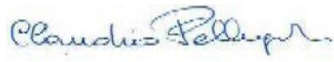
Luca Bertolini

Claudio Pellegrini

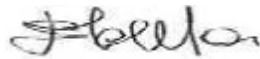
Il Gruppo Generali

 Maurizio Cecchi  Ferruccio  Luigi

FIRST/CISL

 Claudio Pellegrini

FISAC/CGL

 Felice

UILCA

 M. Pella

FNA

 Claudio Dall'Aglio  Renzo Simionato

SNFIA

 Luciano Castellani