

VERBALE DI ACCORDO

GENERTELLIFE

In data 31 luglio 2019, presso la sede di Genertellife S.p.A. si sono incontrati:

- Genertellife, rappresentata da Manlio Lostuzzi e Sergio Parisatto, con l'assistenza di Laura Soprano

e

- le RSA di Genertellife, rappresentate da FIRST/CISL, FISAC/CGIL ed F.N.A.

Premesso che:

1. le parti si danno atto che la qualità delle relazioni sindacali in essere in Azienda negli anni ha permesso il raggiungimento di importanti accordi, anche sperimentando soluzioni innovative per la categoria, ed ha oggi condotto ad una rapida definizione del presente accordo con finalità di sviluppo dell'Azienda e aumento dell'occupazione;
2. l'adozione di un accordo di prossimità di deroga alla disciplina del c.d. "decreto dignità" consentirebbe, nel contesto economico attuale in cui opera Genertellife, in virtù delle sue specificità, di mantenere la necessaria flessibilità sia in termini quantitativi che qualitativi in relazione a possibili e molteplici scenari futuri del mercato assicurativo "vita", l'introduzione di nuove tecnologie, in un contesto di elevati livelli di competizione nei mercati di riferimento, consentendo al contempo di rimanere in una situazione di equilibrio sostanziale di costi tale da favorire maggiore occupazione attraverso l'attuale modello operativo, promuovendo e privilegiando percorsi di crescita interna delle risorse e con l'intento di migliorare i livelli di servizio offerti alla clientela;
3. attualmente, l'utilizzo in Genertellife di forme contrattuali a tempo determinato è funzionale a garantire la necessaria flessibilità in termini quantitativi e qualitativi ed è funzionale a consentire il mantenimento di percorsi di crescita interna ed una situazione di equilibrio dei costi tale da consentire la maggiore occupazione possibile;
4. le parti prendono atto che, finora, l'Azienda ha proceduto all'assunzione di lavoratori con contratti a tempo determinato sulla base di prospettive e normative di riferimento che oggi sono modificate con le novità introdotte dal decreto legge 12 luglio 2018, n. 87 (c.d. Decreto Dignità);
5. l'Azienda, attraverso il presente verbale di accordo, intende mantenere l'attuale situazione occupazionale ed incrementare in termini quantitativi e qualitativi l'occupazione per il personale attualmente in forza ed incrementare il livello di competitività di Genertellife;
6. l'Azienda inoltre, a fronte di quanto sopra esposto, ritiene opportuno individuare soluzioni che consentano di proseguire nella gestione dei rapporti di lavoro a tempo determinato, nel rispetto delle norme di legge vigenti, al fine di mantenere l'attuale modello

organizzativo ed operativo legato alle caratteristiche di Genertellife; in assenza di tali soluzioni si renderebbe necessario rivedere l'attuale modello operativo;

7. le OO.SS. ravvisano nella prosecuzione dell'attuale modello di gestione dei tempi determinati, in deroga a quanto previsto dalla legge 96/2018, come previsto dall'art. 8 della Legge 138/2011, la soluzione possibile, in quanto legata alla necessità contingente e in quanto finalizzata ad un incremento occupazionale che consenta di non disperdere l'investimento realizzato sotto il profilo di competenze e capacità operative per il personale attualmente in forza. Valutano inoltre l'adozione di un accordo di prossimità utile a consentire percorsi di crescita interna in linea con quanto espressamente previsto dal CCNL vigente. Ritengono altresì che, come previsto anche dal CCNL, le soluzioni strutturali in risposta alle necessità di consentire una maggiore competitività e redditività di Genertellife, vadano ricercate in formule organizzative maggiormente flessibili e nell'estensione e modulazione dell'orario di lavoro;
8. l'Azienda ribadisce che il miglior assetto organizzativo possibile dipende da una pluralità di fattori.

Ciò premesso, si concorda quanto segue:

- a) la premessa costituisce parte integrante del presente accordo;
- b) le parti, come sopra rappresentate, prendono atto di quanto esposto nelle premesse al presente verbale di accordo e della prospettiva produttiva ed occupazionale illustrata dall'Azienda;
- c) per incrementare l'occupazione e garantire una maggiore qualità dei contratti di lavoro, Genertellife procederà all'utilizzo di contratti a termine acausali della durata massima di 24 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi; ferma la durata massima di 24 mesi di cui sopra, l'Azienda potrà inoltre assumere nuovamente con contratto a termine acausale, risorse a tempo determinato che abbiano già avuto un precedente rapporto di lavoro subordinato a termine con Genertellife antecedente alla data di stipula del presente accordo;
- d) i contratti a tempo determinato, stipulati in vigenza dell'accordo, non potranno avere scadenza successiva al 31 luglio 2022;
- e) al fine di garantire una maggiore occupazione in termini di assunzioni a tempo indeterminato, Genertellife provvederà a stabilizzare entro il 31/12/2019 1 risorsa, entro il 31/12/2020 3 risorse, entro il 30/06/2021 2 risorse; tali risorse saranno complessivamente inquadrate, coerentemente con le necessità del business, tra CCV, CCO e amministrativi;
- f) alle risorse stabilizzate operanti nel CCV di cui al punto e) e a quelle assunte a tempo determinato di cui al punto c) del presente accordo, verrà applicato un turno di lavoro a rotazione: le parti concordano sull'opportunità di introdurre, in via sperimentale, la rotazione delle risorse di cui al presente punto nella seguente sequenza temporale ed applicando e distribuendo tale rotazione in linea con le proprie esigenze organizzative in maniera ripartita alle diverse risorse coinvolte: 1^a settimana turno mattutino, 2^a settimana turno pomeridiano, 3^a settimana turno serale. In ogni caso qualora il numero delle potenziali risorse coinvolte dalla turnazione non sia tale da garantire una efficace operatività, l'Azienda potrà assegnare temporaneamente un turno di lavoro fisso;

- g) le risorse operanti nel contact center vendita potranno richiedere, su base volontaria, di aumentare l'orario di lavoro a 5, 6 ed 8 ore. In caso di accoglimento della richiesta da parte aziendale, per l'aumento a 5 ore, verrà mantenuta la fascia oraria in essere; detto riscontro verrà comunicato entro tre mesi dalla richiesta. In prossimità della data di scadenza dell'accordo l'Azienda valuterà, sempre in base alle proprie esigenze organizzative, se mantenere in via definitiva l'orario di lavoro rispettivamente a 5, 6 ed 8 ore oppure se applicare nuovamente l'orario di lavoro vigente prima del passaggio a 5, 6 ed 8 ore lavorative giornaliere; inoltre coloro ai quali sarà concesso il passaggio ad 8 ore potranno manifestare, in prossimità della scadenza di detto accordo, l'esigenza di tornare al turno contrattualmente previsto prima del passaggio ad 8 ore. L'accoglimento di tale domanda sarà attuata dall'Azienda entro 2 mesi dalla richiesta;
- h) le parti, fermo quanto previsto alla lettera f), valutano positivamente l'obiettivo di attivare su base volontaria – per il restante personale operante nel contact center vendita - il regime di turnazione di orario; l'Azienda dichiara, peraltro, che ciò potrà essere perseguito – anche parzialmente - solo in presenza di condizioni di fattibilità adeguate alle necessità di servizio al cliente. Le parti concordano sull'opportunità di introdurre in via sperimentale, a coloro che aderiranno su base volontaria, la rotazione, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e di servizio al cliente, nella seguente sequenza temporale (applicando e distribuendo tale rotazione in maniera ripartita alle diverse risorse coinvolte): 1^a settimana turno mattutino, 2^a settimana turno pomeridiano, 3^a settimana turno serale. In caso di turnazione per gli addetti a 6 ore giornaliere la turnazione avverrà tendenzialmente tra le due macro fasce mattutina e serale; fermo restando la fascia oraria di partenza, in caso di turnazione per gli addetti a 8 ore giornaliere la turnazione avverrà nelle seguenti fasce orarie: 10-19; 11-20.
- L'Azienda, in ogni caso, valuterà da subito richieste di turnazione di orario da parte delle risorse a tempo indeterminato del contact center vendita, sempre in caso di condizioni di fattibilità adeguate alle necessità di servizio al cliente;
- i) per tutto quanto non espressamente previsto dai punti precedenti f) e h), su richiesta di una delle parti, si aprirà un confronto, da attuare entro 1 mese dalla richiesta, per valutare l'esito della sperimentazione;
- j) le Parti si incontreranno entro il 31/03/2020 per valutare la possibilità di utilizzare turni di lavoro a rotazione anche per i coordinatori di team;
- k) dopo la stipula del presente accordo le parti si incontreranno, ai sensi dell'art. 157 del vigente CCNL 22/2/2017, per affrontare la tematica complessiva dell'attività mista (c.d. fungibilità) con l'obiettivo di definirne i contenuti entro il 31/3/2020;
- l) L'Azienda si rende disponibile a valutare eventuali garanzie economiche per coloro che, inizialmente addetti al contact center vendita e successivamente adibiti, per un lasso temporale da determinare, ad attività di contact center operations, vengano nuovamente adibiti ad attività di addetto al contact center vendita; l'Azienda si impegna, fermo quanto previsto dall'art. 157 del vigente CCNL 22/2/2017 in tema di attività mista (c.d. fungibilità) a non impiegare in attività di vendita gli addetti al contact center operations fino al 31 luglio 2022;
- m) l'Azienda si impegna, ad intervalli di 12 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo di prossimità, a fornire alle RSA firmatarie un prospetto aggiornato degli organici aziendali a tempo indeterminato e a tempo determinato, oltre al consuntivo delle assunzioni effettuate; si impegna inoltre a fornire informativa sul numero di richieste volontarie di

aumento dell'orario di lavoro e/o di rotazione oraria. Tale informativa non si sostituisce ad altre informative che l'Azienda, in virtù di legge o di contratto collettivo, deve rendere alle OO.SS.;

- n) in via del tutto eccezionale per i contratti a termine aventi decorrenza dalla data di stipula del presente accordo di prossimità, l'anzianità aziendale, finalizzata all'indennità per licenziamento ingiustificato, terrà conto anche dei rinnovi contrattuali a tempo determinato tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore;
- o) con la sottoscrizione del presente verbale di accordo, le parti hanno inteso definire modalità che possano consentire un'applicazione delle norme sui contratti a tempo determinato, nell'ambito di quanto previsto dagli artt. 19 e seguenti e art. 51 del D. Lgs. n. 81/2015, così come modificati dal Decreto Legge n. 87/2018 convertito dalla legge n. 96/2018, nonché in applicazione di quanto previsto dall'art. 8 del d.l. 138/2011 convertito nella legge n. 148/2011; ciò premesso l'Azienda utilizzerà fino a 4 proroghe e i contratti a termine stipulati da Genertellife con lo stesso lavoratore avranno una durata complessiva non superiore a 24 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi;
- p) salvo quanto diversamente previsto nel presente accordo, ai sensi del D. Lgs. n. 81/2015, come modificato dal D.L. n. 87/2018, convertito con modifiche in L. n. 96/2018, continua a trovare applicazione la regolamentazione del CCNL di settore in materia di contratti a tempo determinato e di contratto di somministrazione a tempo determinato;
- q) le parti si incontreranno per apportare le opportune modifiche a quanto previsto dal presente accordo, in caso di rilevanti mutamenti legislativi sopravvenuti rispetto alla sottoscrizione dell'intesa;
- r) l'Azienda si impegna fino alla scadenza del presente accordo, a non ricorrere ad operazioni di outsourcing, esternalizzazione e/o ad operazioni di cessione di ramo d'azienda, che alterino l'attuale modello operativo; o in caso di necessità di aumento dei livelli di servizio o altro, relativo ad esigenze di competitività, le parti si incontreranno al fine di individuare e di ricercare le migliori soluzioni condivise in osservanza di quanto previsto contrattualmente;
- s) il presente accordo scadrà il 31 luglio 2021.

Letto, confermato e sottoscritto

p. la Genertellife

p. le RSA

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

F.N.A.