



COMUNICATO C.I.A.

Si sono concluse nella tarda serata dell'otto luglio 2021 le lunghe e difficili trattative per il rinnovo del **Contratto Integrativo Aziendale (CIA) del Gruppo Generali**.

È un risultato importante, di valore e prospettiva per il Gruppo Generali e per l'intero sistema assicurativo, economico e finanziario, che arriva dopo una trattativa complessa condizionata dalla pandemia che ha stravolto bisogni e priorità delle lavoratrici e lavoratori.

Il rinnovo del CIA si inserisce e va valutato in un pacchetto negoziale più complessivo che ci impegnerà ad affrontare con l'azienda ulteriori trattative finalizzate al raggiungimento di accordi importanti come quelli sul *New Normal* e le tutele occupazionali.

In questo quadro negoziale generale e con il rinnovo del CIA si:

RAFFORZANO gli elementi di solidarietà verso i soggetti più deboli della filiera come i produttori; **RAFFORZA** l'attenzione alle giovani generazioni, attraverso la sostenibilità di istituti importanti come la Previdenza Integrativa;

RAFFORZANO le condizioni nel Gruppo per lo sviluppo e le tutele occupazionali e la salvaguardia delle sedi di lavoro

AFFRONTA in termini avanzati l'importante e delicato tema, anche al centro del dibattito pubblico nel nostro Paese, della Diversity & Inclusion: sostegno alla genitorialità/prevenzione e contrasto alla violenza e molestie di genere/mondo LGBTQI+.

Questo accordo rafforza le relazioni sindacali nel Gruppo Generali e, più in generale, la tenuta unitaria nel Settore, anche in vista del prossimo rinnovo CCNL ANIA, per il ruolo e il peso che il Gruppo riveste nel settore assicurativo e nel Paese.

Di seguito i punti salienti dell'accordo.

Viene confermato l'impianto per il **Premio di Rendimento Variabile (PRV)** per gli amministrativi e la sezione III (Contact Center), modificando le percentuali dei parametri che concorrono alla formazione del premio e aumentando da 5 a 6 il numero dei giorni residui alla fine dell'anno per cui si ottiene il raggiungimento del parametro individuale 100.

Viene inoltre definita una scaletta, in base alla quale meno giorni residui corrispondono ad un parametro che arriva fino a 115.

Vengono comprese nel computo del monte ferie anche le giornate di ex festività spettanti nell'anno.

Il raggiungimento dell'accordo permette la defiscalizzazione del PRV anche per il 2022, il che ha un'importante rilevanza economica.

È istituito, per la prima volta nella storia del nostro Gruppo, un **PRV per il personale addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione**, che costituisce sicuramente un importante traguardo per queste colleghe e colleghi che vedono finalmente riconosciuto con un premio economico il loro sforzo produttivo.



L'importo del PRV è stato fissato per il 2022, sia per Generali Italia che per Alleanza, in € 300 al raggiungimento degli obiettivi fissati nell'accordo.

La Previdenza Integrativa viene riformata, adeguando alcuni parametri tecnici alle attuali condizioni generali del mercato dei fondi di previdenza e aumentando dello 0,5% il contributo a carico aziendale.

L'Assistenza Sanitaria per i dipendenti del Gruppo vede un forte orientamento ai convenzionamenti, tramite il nuovo circuito Welion, avvantaggiando quindi coloro che fruiscono delle garanzie sanitarie in convenzione con aumenti di massimale e riduzione delle franchigie.

Con l'evolversi del circuito Welion, verificato da apposita commissione paritetica azienda/OO.SS., verranno aumentate le franchigie per chi non utilizza detti convenzionamenti, a partire dal 30.6.2023. Il personale dipendente di **Welion**, che ad oggi fruiva solo di poche garanzie sanitarie, viene incluso per ulteriori garanzie all'interno del Fondo Sanitario del Gruppo.

È stata unificata la fruizione delle giornate di ex festività per tutti i dipendenti del Gruppo, che potranno utilizzarle sia a giornata intera che a mezza giornata.

Il Piano Welfare prevede, per ogni anno di vigenza contrattuale a partire dal 2021, la messa a disposizione da parte dell'azienda di importi pari a € 350 per il personale amministrativo, € 340 per il personale di produzione, € 220 per il personale dei contact center sinistri e € 250 per il personale del contact center vendita.

Vengono aumentate le ore dei **congedi parentali** per i genitori di figli fino a sei anni di età, che passano a 450.

Per compensare, almeno parzialmente, questi anni di vacanza contrattuale saranno erogati, **Una Tantum**, importi diversificati per amministrativi, produttori e contact center come da **tabella presente nell'accordo allegato**.

Inoltre viene riconosciuto lo sforzo che tutte le dipendenti ed i dipendenti del Gruppo hanno sostenuto in questo difficile ultimo anno caratterizzato dalla pandemia, con una ulteriore erogazione **Una Tantum**, anche questa diversificata come **da tabella presente nell'accordo allegato**.

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

**PROTOCOLLO D'INTESA PER IL RINNOVO DEL CIA
DI ASSICURAZIONI GENERALI 29.12.2015**

Il giorno 8 luglio 2021, in videoconferenza

Tra

il Gruppo Generali (Assicurazioni Generali S.p.A., Generali Italia S.p.A., Generali Business Solutions S.c.p.A., Alleanza Assicurazioni S.p.A., Genertel S.p.A., GenertelLife S.p.A., Generali Operations Service Platform S.r.l. e Generali Welion S.c.a.r.l. limitatamente a quanto previsto nel paragrafo di cui al punto 6), rappresentato dal dott. Giovanni Luca Perin, dal dott. Davide Pelucchi e dall'Avv. Maria Cristina Muglia

con l'assistenza del dott. Michele Calori, del dott. Fabio De Angelis, della dott.ssa Giovanna Magnaguagno, dell'Avv. Daniela Marcantognini, e del dott. Giuseppe Muoio

e

i Coordinamenti delle RSA FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA, FNA e SNFIA del Gruppo Generali e le Rappresentanze Sindacali Aziendali FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA, FNA e SNFIA di Assicurazioni Generali S.p.A., Generali Italia S.p.A., Generali Business Solutions S.c.p.A., Alleanza Assicurazioni S.p.A., Genertel S.p.A., GenertelLife S.p.A., Generali Operations Service Platform S.r.l. e Generali Welion S.c.a.r.l.

premesso che:

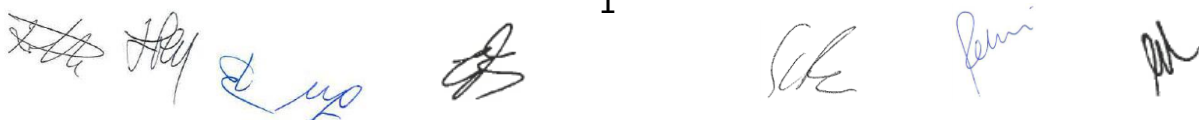
- il CIA di Assicurazioni Generali 29.12.2015 (applicabile al personale dipendente non dirigente delle Società del Gruppo Generali sopra citate) è giunto a scadenza il 31.12.2016 con applicazione di fatto in via ultrattiva;
- nel corso del 2018 le OO.SS. avevano presentato la piattaforma per il rinnovo del suddetto CIA;
- sulla base di tale presupposto, nel mese di febbraio 2019 è iniziato il confronto tra la delegazione aziendale e le OO.SS., con il fine di definire un accordo di rinnovo del CIA 29.12.2015, tenuto conto del contesto economico e di mercato complessivo e dell'esigenza generale di contenimento dei costi;
- l'emergenza sanitaria correlata al diffondersi del virus Covid-19 insorta nel 2020 ha influenzato la negoziazione in corso riguardante il rinnovo del CIA, con conseguente modifica delle modalità e dilazione dei tempi;
- per tali ragioni le Parti, a partire dal mese di gennaio 2021, hanno condiviso l'opportunità di proseguire la trattativa con l'obiettivo di concentrare il confronto prioritariamente su determinati istituti, mantenendo inalterate le restanti previsioni e garantendone continuità di applicazione;

tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue:

1) Una Tantum 2021

Al personale in servizio a tempo indeterminato alla data di stipula del presente Protocollo, verrà corrisposto un importo "una tantum", secondo i seguenti criteri:

- al personale amministrativo, agli Agenti Generali dipendenti di Alleanza Assicurazioni ed al personale inquadrato nella Parte I - sezione III del vigente CCNL spetterà un importo come da seguente tabella:



livello	UT 2021
<i>livello retributivo</i>	<i>Importo</i>

I livello	476
II livello	525
III livello	609
IV livello	700
V livello	784
VI livello	875
Agente Generale	1.169
Funzionario Business	1.386
Funzionario Business ex II	1.470
Funzionario Senior	1.554
<i>Parte Terza - Generali Italia</i>	
Addetto call center sezione prima	297
Coordinatore di team	431
<i>Parte Terza - Gtel/Glife</i>	
Addetto call center sez. I	297
Addetto call center sez. II	100
Coordinatore di team	431

- per il personale di ex parte III è previsto un ulteriore importo una tantum di € 200,0 lordi per tutte le categorie rapportato alla presenza nel periodo 1.1.2017 – 31.12.2020 (indipendentemente dall'eventuale part time);
- al personale Addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione spetterà un importo nella misura di € 150,00 lordi.

Detto importo verrà corrisposto con la mensilità di settembre 2021 e sarà calcolato in base al livello retributivo al 31.12.2020 e rapportato alla presenza ed all'eventuale part time nel periodo 1.1.2017 – 31.12.2020; tale importo non sarà considerato utile ad alcun effetto contrattuale e di legge.

I periodi di assenza per maternità saranno considerati come periodo di presenza.

2) Una Tantum Covid 2021

In considerazione degli sforzi profusi e della resilienza dimostrata nel corso del periodo emergenziale, al personale in servizio a tempo indeterminato alla data di stipula del presente Protocollo - verrà corrisposto un importo "una tantum Covid", secondo i seguenti criteri:

- al personale amministrativo, agli Agenti Generali dipendenti di Alleanza Assicurazioni ed al personale inquadrato nella Parte I - sezione III del vigente CCNL spetterà un importo come da seguente tabella:

livello	UT 2021
<i>livello retributivo</i>	<i>Importo</i>

I livello	170
------------------	------------

II livello	188
III livello	218
IV livello	250
V livello	280
VI livello	312
Agente Generale	418
Funzionario Business	495
Funzionario Business ex II	525
Funzionario Senior	555
<i>Parte I, Sezione III - Generali Italia</i>	
Addetto call center sezione prima	106
Coordinatore di team	154
<i>Parte I, Sezione III - Gtel/Glife</i>	
Addetto call center sez. I	106
Addetto call center sez. II	36
Coordinatore di team	154

- al personale Addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione spetterà un importo nella misura di € 100,00 lordi.

Detto importo verrà corrisposto con la mensilità di settembre 2021 e sarà calcolato in base al livello retributivo al 31.12.2020 e rapportato alla presenza ed all'eventuale part time nel periodo 1.1.2021 – 31.12.2021; tale importo non sarà considerato utile ad alcun effetto contrattuale e di legge. I periodi di assenza per maternità saranno considerati come periodo di presenza.

3) PRV personale amministrativo ed ex parti III

Le Parti hanno concordato di definire anche per l'anno 2022 l'assetto del Premio di Risultato Variabile, di cui all'Allegato 1.

Le Parti hanno altresì convenuto di confrontarsi annualmente, ferma la struttura tripartita del Premio, con l'obiettivo di valutare la validità dei parametri ed eventualmente individuarne ulteriori maggiormente idonei per il Premio di Risultato Variabile degli anni successivi al 2022 e per la durata del presente CIA.

Il predetto premio verrà riconosciuto in base ai valori riportati nella seguente tabella:

Tabella 1 – importo complessivo di riferimento per la determinazione del PRV	
<i>livello retributivo</i>	<i>Importo</i>
I livello	1.868,00
II livello	2.061,24
III livello	2.390,88
IV livello	

V livello	3.076,66
VI livello	3.432,88
VI livello - Agente Generale	4.588,93
VII livello - funz. business ex 1°	5.437,28
VII livello - funz. business ex 2°	5.766,92
VII livello – funzionario senior	6.096,57
<i>Parte I, Sezione III - Generali Italia</i>	
addetto call center sezione prima	1.167,45
coordinatore di team	1.692,80
<i>Parte I, Sezione III - Genertel/GLife</i>	
addetto call center sezione prima	933,96
addetto call center sez. seconda	394,25
coordinatore di team	1.365,93

Relativamente al personale di Genertel inquadrato nella Parte I - sezione III con il profilo di addetto al contact center operations – disciplina speciale – parte terza del vigente CCNL (art.157), al verificarsi di quanto previsto dal Verbale di intesa del 27.5.2021 relativo agli istituti della flessibilità ivi previsti, verranno riconosciuti gli importi spettanti agli addetti contact center sezione I di Generali Italia; gli importi per i coordinatori di team saranno allineati a quelli previsti per i medesimi inquadramenti normativi in Generali Italia.

4) PRV personale Reti Vendita

In continuità con il processo di valorizzazione della Rete Vendita, in deroga all'art. 82, co.2 del CCNL 22.2.2017 le Parti hanno concordato di istituire, a partire dall'anno 2022, un nuovo Premio di Risultato Variabile, di cui all'**Allegato 2**, riconosciuto per la prima volta in favore del personale dipendente Addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione di Generali Italia e Alleanza Assicurazioni.

Tale previsione rappresenta un importante riconoscimento dell'unicità e del valore della rete vendita dipendente, che ricopre un ruolo centrale nel perseguimento degli obiettivi di business del Gruppo e conferma il percorso di potenziamento avviato con la sottoscrizione, nel mese di dicembre 2020, del Verbale di Incontro per l'implementazione del nuovo modello organizzativo della Rete vendita OP di Generali Italia.

Il predetto premio verrà riconosciuto per l'anno 2022 a tutto il personale dipendente addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione di Generali Italia e Alleanza Assicurazioni per un importo pari a € 300,00 sussistendo i requisiti fissati dall'Allegato 2.

5) Previdenza Integrativa

Con riferimento all'art. 7 ed all'All. 8 del CIA 29.12.2015, con l'obiettivo condiviso di assicurare ai dipendenti del Gruppo condizioni di miglior favore, garantire soluzioni equilibrate per tutti gli aderenti al "Fondo Pensione dei Dipendenti delle Aziende del Gruppo Generali" (F.P.G.G.) in ottica solidaristica, in linea con le finalità perseguite dal Fondo stesso, nonché dare continuità con un'offerta 100% in Gestione Separata GESAV, a far data dall'1.1.2022, vengono definite le modifiche di cui all'**Allegato 3a**, attuate secondo una logica di graduazione negli interventi.

Polizze previdenziali facoltative:

a parziale modifica del punto 2 art. 7 del CIA 29.12.2015, la convenzione GESAV (e GEVAL dollari) 61.969 viene chiusa alle nuove adesioni con decorrenza 1.1.2022, ferme le condizioni già in essere, senza la possibilità di versare premi aggiuntivi.

In pari data verrà attivata una nuova convenzione GESAV (e GEVAL dollari) con le condizioni di cui all'Allegato 3b.

6) Garanzie Sanitarie

Con riferimento alle Garanzie Sanitarie previste per i soci del "Fondo Sanitario dei Dipendenti delle Aziende del Gruppo Generali" (F.S.G.G.) di cui all'art. 7 ed agli All.ti 5, 5a, e 6 del CIA 29.12.2015, con il fine condiviso di incentivare l'utilizzo della rete Convenzionata Welion, che rappresenta un'eccellenza del mercato, ed in considerazione del suo costante sviluppo, nonché al fine di assicurare prestazioni sanitarie di alto livello sul territorio nazionale, nella più ampia ottica di garantire la sostenibilità nel tempo delle Garanzie stesse, a far data dal 1.1.2022, vengono definite le modifiche di cui all'Allegato 4, che saranno attuate secondo una logica di graduazione negli interventi.

In tale ottica, le modifiche relative alle percentuali di rimborso applicate in caso di ricorso a strutture fuori convenzione avranno effetto a partire dal 30.6.2023, come dettagliato nel citato Allegato 4.

Al fine di garantire l'effettiva capillarità nella distribuzione del convenzionamento, sia in termini geografici sia in termini di ampiezza delle possibilità di scelta, viene istituita una Commissione Tecnica azienda/oo.ss. per monitorare la capillarità e l'efficienza della rete convenzionata. Nel caso si rilevassero criticità, verranno trovate soluzioni ad hoc relativamente ad eventuali situazioni particolari localizzate sul territorio, in ottica di migliore servizio offerto ai dipendenti.

Generali Welion – estensione Garanzie Sanitarie:

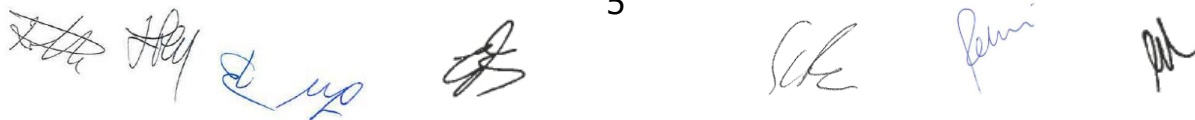
a far data dal 1.1.2022, limitatamente a quanto disciplinato dal presente paragrafo e fermo quanto stabilito dall'Accordo 14.9.2017, viene introdotto, per il personale dipendente di Generali Welion che abbia superato il periodo di prova, un ampliamento dell'assistenza sanitaria nei termini di seguito previsti:

- agli impiegati che abbiano maturato una anzianità di servizio pari ad un anno, spettano le garanzie di cui ai punti 1, 3b, 3c All. 5 del CIA 29.12.2015, spettanti ai lavoratori inquadrati nella Parte I - sezione III del vigente CCNL; prima del raggiungimento di tale anzianità minima spettano le sole prestazioni per "grandi interventi";
- agli addetti al contact center inquadrati nella Parte I - sezione III del vigente CCNL che abbiano maturato una anzianità di servizio pari ad un anno, spettano le garanzie di cui ai punti 1, 3b, 3c All. n. 5a del CIA 29.12.2015, spettanti ai lavoratori inquadrati nella Parte I - sezione III del vigente CCNL; prima del raggiungimento di tale anzianità minima spettano le sole prestazioni per "grandi interventi";
- ai funzionari spettano le garanzie di cui ai punti 1, 3b, 3c All. 6 del CIA 29.12.2015.

7) Premio Aziendale di Produttività

Con riferimento all'art. 15 del CIA 29.12.2015, si confermano anche per gli anni 2022 e 2023 le regole e le modalità di erogazione del premio, nonché gli importi secondo la tabella A ivi indicata, fermi gli importi corrisposti negli anni 2017, 2018, 2019, 2020 e 2021 a titolo di "anticipo rinnovo CIA".

Al personale di Genertel, cui spettavano gli importi indicati nella tabella B3 (90% di tabella A), dall'1.1.2022 saranno attribuiti gli importi di cui alla tabella A del predetto art. 15 del CIA 29.12.2015.



8) Piano di welfare

Con riferimento all'art. 17 del CIA 29.12.2015 a tutto il personale cui si applica il presente Accordo - in servizio a tempo indeterminato al 1° settembre di ciascun anno di vigenza contrattuale a decorrere dal 2021 - verrà messa a disposizione dall'azienda una somma annuale per fini welfare, nelle seguenti misure:

- a. € 350,00 per il personale amministrativo;
- b. € 340,00 per il personale di produzione;
- c. € 220,00 per il personale di Parte III;
- d. € 250,00 per il personale addetto al CCV di Genertel e Genertellife.

Detta somma sarà utilizzabile tramite il portale di "flexible benefit", per rimborso di spese ammesse dall'art. 51 del TUIR e per servizi ammessi all'art. 100 del TUIR.

Eventuali somme non utilizzate saranno riportate anno per anno. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, il residuo welfare sarà fruibile fino al 30 settembre dell'anno successivo la cessazione.

In alternativa ai "flexible benefit", prima dell'avvio del piano, sarà possibile optare per la destinazione a Previdenza Integrativa a parità di costo per l'Azienda (al netto del contributo di solidarietà dovuto all'INPS).

9) Genertel - Gratifica Natalizia ex art. 167 CCNL

Relativamente al personale di Genertel inquadrato nella Parte I - sezione III con il profilo di addetto al contact center vendita – disciplina speciale – parte terza del vigente CCNL (art.157), al verificarsi di quanto previsto dal Verbale di intesa del 27.5.2021 relativo agli istituti della flessibilità ivi previsti, alla mensilità aggiuntiva da pagare il 15 dicembre sarà aggiunto, per il personale di cui al contact center vendita, un undicesimo dei compensi provvigionali corrisposti nei 12 mesi (art. 167 del CCNL).

10) Assegnazione Auto aziendale

In tema di assegnazione auto aziendale, al fine di continuare a garantire l'adeguatezza in termini di sicurezza dell'autovettura aziendale, si confermano nel presente CIA le previsioni richiamate nel Verbale di Accordo sottoscritto in data 20.5.2019.

11) Permessi straordinari per festività abolite:

A far data dall'entrata in vigore del presente protocollo, per tutto il personale la fruizione dei permessi per ex festività abolite sarà consentita, oltre che a giornata intera, anche per mezze giornate, fermi i limiti generali definiti dal CIA stesso. Deve pertanto considerarsi superata ogni specificità nelle modalità di fruizione eventualmente legata all'inquadramento o alla Società di provenienza.

12) Diversity & Inclusion: Sostegno alla genitorialità - Prevenzione e contrasto alla violenza e molestie di genere e coppie di fatto

Le Parti convengono sul ruolo che il lavoro svolge nella realizzazione della vita di ciascuno e sull'importanza di sviluppare un ambiente lavorativo improntato sulla tutela, la dignità e l'inviolabilità della persona.

Il Gruppo garantisce il proprio impegno al sostegno alla famiglia, in ogni sua formazione, e attenzione per la tutela e l'inclusione dei dipendenti in ottica D&I, attraverso l'attivazione di iniziative e azioni mirate.



In relazione a ciò, coerentemente con l'impegno profuso e l'attenzione dedicata da parte del Gruppo Generali verso le tematiche di Diversity & Inclusion, quali fattori alla base di un profondo cambiamento culturale di cui le Aziende del Gruppo sono promotrici, al fine di dare una risposta concreta alle esigenze di sensibilizzazione e sostegno che emergono nel più ampio contesto sociale, viene introdotta un'apposita sezione del CIA dedicata interventi di cui all'Allegato 5.

13) Sconti su coperture assicurative:

Con riferimento alle previsioni di cui all'art. 8 del CIA 29.12.2015, al fine di rivedere ed adeguare le condizioni di scontistica sulla sottoscrizione di polizze riconosciute ai dipendenti, sarà costituito apposito tavolo tecnico Azienda/OO.SS.

14) Adeguamento riferimenti normativi:

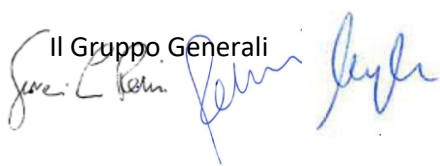
Nella stesura del testo del rinnovo del CIA, le Parti si impegnano ad aggiornare i riferimenti normativi e contrattuali ivi richiamati sulla base dell'evoluzione nel tempo delle previsioni vigenti.

15) Decorrenza e scadenza

Le disposizioni di cui al presente Protocollo avranno effetto dalla data di stipula dello stesso, ferme le diverse decorrenze indicate negli specifici punti; il CIA 29.12.2015, come integrato dal presente Protocollo, scadrà il 31.12.2023 e si intenderà tacitamente rinnovato per un periodo di quattro anni qualora non venga data disdetta scritta da una delle Parti entro tre mesi prima della scadenza.

* * *

Norme finali: le Parti si danno atto che per tutte le disposizioni non ricomprese nel presente Protocollo si fa rinvio alle disposizioni contenute nel CIA 29.12.2015.

Il Gruppo Generali


I Coordinamenti della RSA del Gruppo Generali

FIRST/CISL



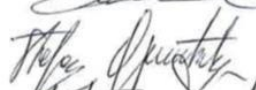
FISAC/CGIL



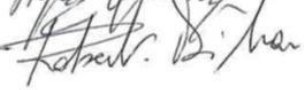
UILCA



FNA



SNFIA



PREMIO DI RISULTATO VARIABILE PERSONALE AMMINISTRATIVO anno 2022**Premessa**

Nell'ambito della trattativa per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale 29.12.2015, le parti hanno concordato di definire l'assetto del Premio di Risultato Variabile, già disciplinato per il 2020 in base all'accordo 8.7.2019 e per il 2021 in base all'accordo 10.7.2020. Ferma la struttura complessiva del Premio, le parti convengono di confrontarsi annualmente per valutare la validità dei parametri ed eventualmente individuarne ulteriori maggiormente idonei per il Premio di Risultato Variabile degli anni successivi al 2022 e per la durata del presente CIA.

Articolo unico

Il personale amministrativo di parte prima (compresa la ex parte terza) delle Aziende del Gruppo cui si applica il presente CIA, nonché gli Agenti Generali dipendenti di Alleanza Assicurazioni avrà diritto ad un "Premio di Risultato Variabile" (di seguito: PRV), secondo le modalità di seguito definite.

1. Il PRV spetterà per l'anno 2022 e sarà determinato con riferimento al livello retributivo e all'azienda di appartenenza al 1° gennaio 2022. Per il personale assunto in corso del 2022, sarà considerato il livello retributivo attribuito alla assunzione.

Tabella 1 – importo complessivo di riferimento per la determinazione del PRV	
<i>livello retributivo</i>	<i>Importo</i>
I livello	1.868,00
II livello	2.061,24
III livello	2.390,88
IV livello	2.747,06
V livello	3.076,66
VI livello	3.432,88
VI livello - Agente Generale	4.588,93
VII livello - funz. business ex 1°	5.437,28
VII livello - funz. business ex 2°	5.766,92
VII livello – funzionario senior	6.096,57
<i>Sezione Terza - Generali Italia</i>	
addetto call center sezione prima	1.167,45
coordinatore di team	1.692,80
<i>Sezione Terza - Genertel/GLife</i>	
addetto call center sezione prima	933,96
addetto call center sez. seconda	394,25
coordinatore di team	1.365,93

2. Il pagamento sarà effettuato in unica soluzione con lo stipendio del mese immediatamente successivo alla data di approvazione del Bilancio di Assicurazioni Generali per l'esercizio precedente, salvo conguaglio con l'ultimo cedolino stipendi utile dell'anno.

3. Il PRV, una volta determinata la spettanza annua (punto 5 e successivi), sarà riproporzionato con i medesimi criteri previsti per le mensilità aggiuntive dal CCNL/CCNAL (per assenze non retribuite, assunzioni, cessazioni, part/time, ecc. nell'anno stesso di pagamento).
4. In caso di cessazione del rapporto di lavoro in data precedente rispetto al mese di pagamento di cui al punto 2, sarà erogato un importo fisso e definitivo con riferimento ai valori della tabella 1 e ai criteri delle mensilità aggiuntive di cui al punto 3.
5. Qualora il dipendente cessato sia contestualmente riassunto presso un'altra società del Gruppo cui si applichi il presente CIA, ai fini del PRV sarà considerato in costanza di rapporto di lavoro.
6. Il PRV viene determinato in base alle seguenti quote, riferite ai valori di tabella 1:
 - Quota A – 75%, secondo un indice di gruppo Country Italia;
 - Quota B – 5%, secondo un indice aziendale;
 - Quota C – 20%, in base a un obiettivo individuale.
7. La quota A sarà calcolata in base alle “Risultato Netto” conseguito complessivamente dalle Aziende della Country Italia (vedi **Allegato A**) per l'esercizio 2021, secondo il parametro dalla seguente tabella 2:

Tabella 2 – quota A	
<i>Risultato Netto Country Italia in milioni di euro</i>	<i>Parametro</i>
Fino a 650	0
Tra 650 e 800	50
Tra 800 e 1.000	90
Tra 1.000 e 1.300	100
Tra 1.300 e 1.500	105
Oltre 1.500	110

Il “parametro” definisce la percentuale spettante della quota A di tabella 1.

8. La quota B sarà così calcolata:
 - per i dipendenti di Assicurazioni Generali, Generali Italia, GBS e GOSP, in base al “Risultato Netto” conseguito dalla società Generali Italia per l'esercizio 2021, secondo la seguente tabella 3:

Tabella 3 – quota B – Generali Italia	
<i>Risultato Netto in milioni di euro</i>	<i>Parametro</i>
Fino a 350	0
Tra 350 e 450	50
Tra 450 e 550	90
Tra 550 e 700	100
Tra 700 e 850	105
Oltre 850	110

- per i dipendenti di Alleanza Assicurazioni, in base al “Risultato Netto” conseguito dalla stessa azienda nell’esercizio 2021, secondo la seguente tabella 4:

Tabella 4 – quota B – Alleanza Assicurazioni	
<i>Risultato Netto in milioni di euro</i>	<i>Parametro</i>
Fino a 200	0
Tra 200 e 260	50
Tra 260 e 320	90
Tra 320 e 420	100
Tra 420 e 480	105
Oltre 480	110

- per i dipendenti di Genertel e Genertel Life in base al “Risultato Netto” conseguito complessivamente dalle due aziende per l’esercizio 2021, secondo la seguente tabella 5:

Tabella 5 – quota B – Genertel e G.Life	
<i>Risultato Netto in milioni di euro</i>	<i>Parametro</i>
Fino a 90	0
Tra 90 e 120	50
Tra 120 e 150	90
Tra 150 e 200	100
Tra 200 e 230	105
Oltre 230	110

I parametri definiscono la percentuale spettante della quota B di tabella 1. La quota B sarà erogata, qualora spettante, solo in caso sia pagabile, anche parzialmente, la quota A.

- La quota C sarà determinata, per tutto il personale cui si applica il presente CIA, in relazione alla variazione del “Monte Ferie” del 1° gennaio 2022 rispetto al 1° gennaio del 2021. Per Monte Ferie si intende il totale dei giorni di ferie e di permessi per festività abolite maturati negli anni precedenti non ancora fruiti al 1° gennaio. In caso di pagamento di giornate di ferie nel corso del 2021, queste saranno considerate ai fini del Monte Ferie al 1° gennaio 2022. La quota di PRV si determina secondo il seguente parametro:

<i>Criterio</i>	<i>Parametro</i>
Monte Ferie incrementato	Zero
Monte Ferie invariato o ridotto in misura minore o uguale al 50%	100
Monte Ferie ridotto oltre il 50%	110

Il “parametro” definisce la percentuale spettante della quota C di tabella 1.

Il parametro 110 sarà attribuito anche in caso:

- Monte Ferie al 1.1.2022 non superiore a 6 giorni.

Sarà, in ogni caso, riconosciuta una over-performance fino ad un massimo di 115, determinata secondo il seguente parametro:

<i>Criterio</i>	<i>Parametro</i>
Monte Ferie al 1.1.2022 non superiore a 4 giorni	111
Monte Ferie al 1.1.2022 non superiore a 3 giorni	112

Monte Ferie al 1.1.2022 non superiore a 2 giorni	113
Monte Ferie al 1.1.2022 non superiore a 1 giorno	114
Monte Ferie al 1.1.2022 pari a 0 giorni	115

Sarà riconosciuto come minimo il parametro 100 in caso di:

- assunzione (salvo passaggi infragruppo), nel corso del 2021. Per i passaggi infragruppo, si considereranno in aggiunta al Monte Ferie al 1.1.2022 anche i giorni eventualmente liquidati all'atto della cessazione;
- assenze nel corso del 2021 per Congedo Parentale e Malattia Grave (come definita all'all.1-D al CIA 29.12.2015) complessivamente superiori a 3 mesi nell'anno precedente l'assegnazione del premio;
- assenze nel corso del 2021 dovute a Gravidanza.

Le ferie pianificate nel sistema HR-SAP (o equivalente) dovranno essere autorizzate dal responsabile di norma entro 5 giorni lavorativi dalla data di richiesta, dopo il completamento della pianificazione per l'unità organizzativa. In caso di autorizzazione negata, senza contestuale accordo per un periodo sostitutivo equivalente, il responsabile dovrà motivarne le ragioni per iscritto. Qualora si manifestasse, per esigenze di servizio, la necessità di annullamento di ferie già approvate, tale annullamento dovrà essere comunicato per iscritto al lavoratore dal dirigente responsabile, autorizzato dalla funzione HR. Per i periodi di ferie richiesti e non autorizzati oppure autorizzati e successivamente revocati, senza aver concordato un periodo equivalente sostitutivo, i giorni di ferie annullati saranno conteggiati come fruiti, ai fini delle Monte Ferie per la determinazione della quota C del PRV.

In caso di raggiungimento dell'obiettivo di Monte Ferie non superiore a 6 giorni, il lavoratore potrà riportare all'anno successivo tali giornate di ferie/permessi per festività abolite residue.

La quota C sarà erogata, qualora spettante, solo in caso sia pagata, anche parzialmente, la quota A.

10. Il PRV complessivamente determinato non potrà eccedere più del 10% l'importo di tabella 1 rapportato come da punto 3 e sarà utile per la determinazione del TFR (Trattamento di Fine Rapporto), e sarà utile ai fini della RAL e della determinazione della paga oraria e giornaliera.
11. Le Parti si danno atto che il PRV disciplinato dal presente articolo, costituisce a tutti gli effetti salario variabile aziendale, cui si possono applicare i benefici di Legge tempo per tempo e secondo soglie e modalità previsti dalla normativa in materia. In particolare, ai fini del criterio di "incrementalità" dei risultati di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione per il riconoscimento dei benefici fiscali, sarà condizione, per le quote A e B, l'incremento del "Risultato Netto" per l'aggregato Country Italia e per singola Azienda cui si applica il presente CIA conseguito nell'anno 2021 rispetto a quello conseguito – per le medesime aziende – nell'anno 2020. In relazione a quanto sopra, l'azienda provvederà al deposito del presente accordo secondo i tempi e le modalità previste.
12. Il PRV, qualora ammesso e per la misura prevista dalla legge, potrà essere convertito in Welfare su richiesta del dipendente interessato. In tale caso, il valore convertito, sarà attribuito come credito nello specifico Portale di Flexible Benefits e fruibile in rimborsi e servizi come ammessi dal Portale stesso in base ai disposti degli artt. 51 e 100 del T.U.I.R.
13. Il credito sarà attribuito nel Portale di Flexible Benefits all'inizio del secondo mese successivo rispetto al pagamento del PRV. L'eventuale credito residuo a fine anno, sarà riportato, anno per anno, all'esercizio successivo. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, per qualsiasi causa, il credito sarà fruibile nel Portale fino al 30 settembre dell'anno successivo a quello di cessazione.

14. Le eventuali regolazioni del PRV a conguaglio, a fine anno o a cessazione del rapporto di lavoro, avverranno esclusivamente con pagamenti o trattenute in busta paga.
15. Qualora, durante l'esercizio precedente a quello di spettanza del premio, siano intervenute rilevanti operazioni societarie (es. Fusioni, scorpori, ecc) o altri eventi imprevisi tali da incidere significativamente sul risultato del "Risultato Netto" aziendali e/o di country, le parti si incontreranno per esaminare la situazione, al fine di rendere omogenei i termini di confronto dei risultati rispetto alla situazione iniziale.

Allegato A – Risultato netto

Risultato Netto (dopo le imposte)

Il Risultato Netto (dopo le imposte) della singola società, determinato secondo i principi contabili internazionali IAS/IFRS, come contributo al Consolidato di Country in coerenza con i target HR inclusi nelle BSC 2021 di Country/BU e soggetti a processo di consuntivazione; il dato è incluso nel reporting package inviato alla Capogruppo per la predisposizione del bilancio consolidato di Gruppo che è sottoposto a revisione contabile.



PREMIO DI RISULTATO VARIABILE PERSONALE DIPENDENTE
ADDETTO ALL'ORGANIZZAZIONE PRODUTTIVA E ALLA PRODUZIONE

Premessa

Nell'ambito della trattativa per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale 29.12.2015, le parti hanno concordato di definire l'assetto del nuovo Premio di Risultato Variabile riconosciuto per la prima volta in favore del personale dipendente addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione. Ferma la struttura complessiva del Premio, le parti convengono di confrontarsi annualmente per valutare la validità dei parametri ed eventualmente individuarne ulteriori maggiormente idonei per il Premio di Risultato Variabile degli anni successivi al 2022 e per la durata del presente CIA.

Articolo unico

Il personale dipendente addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione di Generali Italia e Alleanza Assicurazioni, in forza alla data del 31 dicembre 2020, cui si applica il presente CIA, avrà diritto ad un "Premio di Risultato Variabile" (di seguito: PRV), secondo le modalità di seguito definite.

1. Il PRV spetterà per l'anno 2022 a tutto il personale dipendente addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione di Generali Italia e Alleanza Assicurazioni per un importo pari a € 300,00.
2. Il pagamento sarà effettuato in unica soluzione con lo stipendio del mese immediatamente successivo alla data di approvazione del Bilancio di Assicurazioni Generali per l'esercizio precedente, salvo conguaglio con l'ultimo cedolino stipendi utile dell'anno.
3. Il PRV, una volta determinata la spettanza annua (punto 5 e successivi), sarà riproporzionato con i medesimi criteri previsti per le mensilità aggiuntive dal CCNL/CCNAL (per assenze non retribuite, assunzioni, cessazioni, part/time, ecc. nell'anno stesso di pagamento).
4. In caso di cessazione del rapporto di lavoro in data precedente rispetto al mese di pagamento di cui al punto 2, sarà erogato un importo fisso e definitivo con riferimento ai valori della tabella 1 e ai criteri delle mensilità aggiuntive di cui al punto 3.
5. Il PRV viene determinato in base ai seguenti parametri individuati per singola azienda:
 - Generali Italia: percentuale OP in resa;
 - Alleanza Assicurazioni: premi di nuova produzione Protection Vita e Danni.
6. L'ammontare del premio riconosciuto al personale dipendente addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione di Generali Italia, sarà calcolato in base ai seguenti parametri:

Tabella 2 – Generali Italia	
Percentuale OP in resa	Parametro
50 nel Vita e 50 nel Danni	50
60 nel Vita e 60 nel Danni	75
70 nel Vita e 70 nel Danni	85
74 nel Vita e 74 nel Danni	100

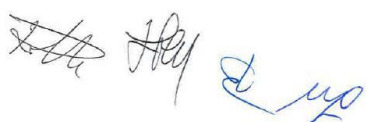
Il “parametro” definisce la percentuale spettante del Premio di tabella 1.

7. L’ammontare del premio riconosciuto al personale dipendente addetto all’organizzazione produttiva e alla produzione di Alleanza Assicurazioni, sarà calcolato in base ai seguenti parametri:

Tabella 3 – Alleanza Assicurazioni	
<i>Premi di nuova produzione Protection Vita e Danni</i>	<i>Parametro</i>
Fino a 75	0
Tra 75 e 90	75
Tra 90 e 100	90
A 100	100

Il “parametro” definisce la percentuale spettante del Premio di tabella 1.

8. Le Parti si danno atto che il PRV disciplinato dal presente articolo, costituisce a tutti gli effetti salario variabile aziendale, cui si possono applicare i benefici di Legge tempo per tempo e secondo soglie e modalità previsti dalla normativa in materia. In particolare, ai fini del criterio di “incrementalità” dei risultati di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione per il riconoscimento dei benefici fiscali, sarà condizione l’incremento della % OP in resa complessivamente per il personale addetto all’organizzazione produttiva e alla produzione di Generali Italia e l’ammontare dei premi di nuova produzione Protection Vita e Danni complessivamente per il personale addetto all’organizzazione produttiva e alla produzione di Alleanza Assicurazioni cui si applica il presente CIA conseguito nell’anno 2021 rispetto a quello conseguito – per le medesime aziende – nell’anno 2020. In relazione a quanto sopra, l’azienda provvederà al deposito del presente accordo secondo i tempi e le modalità previste.
9. Il PRV, qualora ammesso e per la misura prevista dalla legge, potrà essere convertito in Welfare su richiesta del dipendente interessato. In tale caso, il valore convertito, sarà attribuito come credito nello specifico Portale di Flexible Benefits e fruibile in rimborsi e servizi come ammessi dal Portale stesso in base ai disposti degli artt. 51 e 100 del T.U.I.R.
10. Il credito sarà attribuito nel Portale di Flexible Benefits all’inizio del secondo mese successivo rispetto al pagamento del PRV. L’eventuale credito residuo a fine anno, sarà riportato, anno per anno, all’esercizio successivo. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, per qualsiasi causa, il credito sarà fruibile nel Portale fino al 30 settembre dell’anno successivo a quello di cessazione.
11. Le eventuali regolazioni del PRV a conguaglio, a fine anno o a cessazione del rapporto di lavoro, avverranno esclusivamente con pagamenti o trattenute in busta paga.



Allegato B

Percentuale OP in resa

Percentuale di OP che registrano al 31.12 una resa Vita e/o resa Danni maggiore o uguale al 100%, determinando in modo separato la percentuale di resa nel Vita e nel Danni.

Verranno calcolate due percentuali di OP in resa (Vita e Danni) come segue:

- Denominatore: risorse in essere al 31/12 di ogni anno inquadrati con 1-2-3 livello (esclusi neoassunti a partire da Novembre).
- Numeratore: numero di OP con Resa Vita (Resa IS per le Filiali) / Danni $\geq 100\%$.

Premi di nuova produzione Protection Vita e Danni

Obiettivo di raccolta premi di nuova produzione Protection Vita e Danni fissato per il 2021 a €100,9 mln.

A series of handwritten signatures in blue ink, likely representing approvals or signatures of various stakeholders. The signatures are stylized and vary in length and complexity.

PREVIDENZA INTEGRATIVA

A far data dall'1.1.2022, vengono definite le seguenti modifiche, attuate secondo una logica di graduazione negli interventi:

1.a. Gestione Separata di riferimento

I nuovi contributi al Fondo Pensione verranno versati in un'unica gestione separata: GESAV.

I capitali maturati all'1.1.2022 continueranno a far riferimento alle Gestioni Separate di provenienza e rivalutati secondo quanto disposto dai paragrafi successivi.

1.b. Minimo garantito

Il rendimento minimo garantito sarà annualmente pari a 0% e verranno consolidati i rendimenti positivi tempo per tempo conseguiti dalla Gestione Separata. Sono altresì consolidati i rendimenti ed il capitale maturato negli anni precedenti sino al 31.12.2021.

In deroga all'introduzione del nuovo minimo garantito:

- per il periodo transitorio dall'1.1.2022 all'1.1.2024, con riferimento ai capitali rispetto ai quali si applica oggi una rivalutazione minima garantita superiore allo 0%, questi ultimi continueranno a rivalutarsi con il medesimo livello di garanzia, e quindi fermi gli attuali rendimenti effettivi, e con il massimo del 3% ;
- per il periodo transitorio dall'1.1.2024 all'1.1.2026, con riferimento ai capitali rispetto ai quali si applica oggi una rivalutazione minima garantita superiore allo 0%, questi ultimi continueranno a rivalutarsi con il medesimo livello di garanzia, e quindi fermi gli attuali rendimenti effettivi, e con il massimo del 2%;
- per il periodo transitorio dall'1.1.2026 all'1.1.2028, con riferimento ai capitali rispetto ai quali si applica oggi una rivalutazione minima garantita superiore allo 0%, questi ultimi continueranno a rivalutarsi con il medesimo livello di garanzia, e quindi fermi gli attuali rendimenti effettivi, e con il massimo del 1%.

Quanto specificato per i periodi transitori vale per l'applicazione dei minimi garantiti ferma la regola di rivalutazione delle prestazioni che, anno per anno, consolida il massimo tra il minimo garantito ed il rendimento della gestione separata di riferimento al netto del rendimento trattenuto.

Fanno eccezione i Soci Cessati (le cui condizioni sono disciplinate dal Fondo Pensione) ed i Soci Onorari che abbiano già raggiunto i requisiti di accesso alla prestazione previdenziale di vecchiaia (ad oggi 67 anni). Per tali soci Onorari che hanno raggiunto i requisiti per l'accesso alla prestazione pensionistica e che tempo per tempo li raggiungeranno, con decorrenza 1.1.2022 ovvero l'anniversario di polizza successivo alla maturazione del relativo requisito, il rendimento minimo garantito sarà annualmente pari a 0% sull'intera posizione previdenziale e verranno consolidati i rendimenti positivi tempo per tempo conseguiti dalla Gestione Separata.

1.c. Rendimento trattenuto:

Il rendimento trattenuto dall'assicuratore sulla performance della Gestione Separata sarà pari 0,10% con aliquota di partecipazione del 100%.

In deroga all'introduzione del nuovo rendimento trattenuto:

- per il periodo transitorio dall'1.1.2022 all'1.1.2024, con riferimento ai capitali rispetto ai quali si applica oggi una rivalutazione minima garantita superiore allo 0%, sarà applicato un rendimento trattenuto pari a 0,05%.
- per il periodo transitorio dall'1.1.2024 all'1.1.2026, con riferimento ai capitali rispetto ai quali si applica oggi una rivalutazione minima garantita superiore allo 0%, sarà applicato un rendimento trattenuto pari a 0,08%.

Fanno eccezione i Soci Cessati (le cui condizioni sono disciplinate dal Fondo Pensione) ed i Soci Onorari che abbiano già raggiunto i requisiti di accesso alla prestazione previdenziale di vecchiaia (ad oggi 67 anni). Per tali soci Onorari che hanno raggiunto i requisiti per l'accesso alla prestazione pensionistica



di vecchiaia e che tempo per tempo li raggiungeranno, con decorrenza 1.1.2022 ovvero l'anniversario di polizza successivo alla maturazione del relativo requisito, sarà applicato un rendimento trattenuto pari allo 0,5%, sull'intera posizione previdenziale.

1.d. Coefficienti di Conversione in Rendita

Alla maturazione del diritto alla prestazione previdenziale, il capitale maturato potrà essere convertito, totalmente o parzialmente, in una rendita vitalizia, che sarà determinata in base ai coefficienti di conversione adottati tempo per tempo dalla Società e riportati nell'**Allegato C** (Tavole GENERALI 98 PSL - tasso tecnico 2,5%).

L'importo della rendita si ottiene moltiplicando l'ammontare da convertire per il coefficiente corrispondente all'età dell'assicurato.

I coefficienti di cui all'allegato, validi su tutto il capitale maturato, resteranno in vigore per richieste di prestazione in forma di rendita pervenute fino al 31.12.2023.

Dall'1.1.2024 all'1.1.2026 sarà garantito il mantenimento della medesima base demografica con tasso tecnico nel limite del TMG (Tasso massimo garantibile ex Reg. 21 IVASS).

Il pagamento della rendita è previsto in rate mensili posticipate. L'assicurato potrà richiedere, tramite la Contraente, il pagamento in rateazione diversa.

Non sono riscattabili eventuali rendite in erogazione.

1.e. Contribuzione una tantum a previdenza integrativa

In relazione alle variazioni di cui ai punti 1.b. e 1.c., per i soci in servizio attivo alla data di stipula del presente Protocollo, ai cui capitali si applicava una rivalutazione minima garantita superiore allo 2,5%, l'azienda riconoscerà alla data del 31.10.2021 una contribuzione una tantum da devolvere in previdenza integrativa, secondo i parametri e gli importi indicati nella seguente tabella:

Fascia d'età	Valore UT
Fino a 50 anni	€ 350,00
Oltre 50 anni	€ 300,00

1.f. Contributo a carico azienda

Per i dipendenti aderenti ad un Fondo Pensione, il contributo a carico azienda viene elevato, a decorrere dall'1.10.2021, dello 0,5% ed assume i seguenti valori:

- 5,1 % della retribuzione per gli Impiegati;
- 6,5 % della retribuzione per i Funzionari.

1.g. Durata del contratto

Le condizioni valgono per la durata contrattuale e fino a successivo rinnovo.

Allegato C – Tabelle di Conversione in rendita

COEFFICIENTI DI CONVERSIONE DA CAPITALE A RENDITA VITALIZIA

x 1 Euro di capitale

Tavole g98 – tasso tecnico 2,5% - rateazione mensile posticipata

s.pr.: 1,25%

Età*	Rendita vitalizia	
	M	F
50	0,04603	0,04130
51	0,04695	0,04198
52	0,04792	0,04269
53	0,04894	0,04344
54	0,05003	0,04424
55	0,05117	0,04507
56	0,05239	0,04596
57	0,05368	0,04690
58	0,05504	0,04789
59	0,05649	0,04894
60	0,05804	0,05007
61	0,05968	0,05126
62	0,06143	0,05253
63	0,06328	0,05388
64	0,06524	0,05532
65	0,06732	0,05686
66	0,06954	0,05851
67	0,07189	0,06029
68	0,07440	0,06221
69	0,07709	0,06429
70	0,07996	0,06655

***: età rettificata in base alla Tabella di age-shifting**

AGE-SHIFTING Gen 98 PML		
1900	1921	3,5
1922	1930	3
1931	1934	2,5
1935	1938	2
1939	1940	1,5
1941	1944	1
1945	1947	0,5
1948	1952	0
1953	1958	-0,5
1959	2000	-1

AGE-SHIFTING Gen 98 PFL		
1900	1929	2,5
1930	1936	2
1937	1940	1,5
1941	1944	1
1945	1948	0,5
1949	1952	0
1953	1960	-0,5

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Le tavole demografiche Generali 98PSL comportano l'utilizzo dello strumento di "age-shifting", che consiste nel rettificare l'età dell'assicurato, calcolata in anni e mesi compiuti, invecchiandola o ringiovanendola sommando algebricamente lo "shift" annuo corrispondente alla data di nascita contenuto nella Tabella di age shifting.

Il coefficiente di conversione per l'età in anni e mesi, rettificata come sopra, è ottenuto per interpolazione lineare dei coefficienti relativi alle età intere superiore e inferiore rispetto all'età rettificata stessa.

Per età e tipologie di rendita diverse da quelle riportate, i relativi coefficienti di conversione verranno comunicati a richiesta della Contraente.



POLIZZE PREVIDENZIALI FACOLTATIVE

Con decorrenza 1.1.2022 la convenzione GESAV (e GEVAL dollari) 61.969 viene chiusa alle nuove adesioni, ferme le condizioni già in essere, senza la possibilità di versare premi aggiuntivi.

In pari data verrà attivata una nuova convenzione GESAV (e GEVAL dollari) con le seguenti principali condizioni:

1. caricamento 0,05% (trattenuta al versamento del premio, per contribuzione ANIA/IVASS);
2. rendimento della Gestione Separata con trattenuto fisso pari allo 0,30%;
3. garanzia del premio investito (a evento dove con evento si intende la scadenza della posizione);
4. scadenza della posizione a 65 anni di età, con differimento annuale automatico;
5. premi ricorrenti in busta paga, senza vincoli, modificabili nel tempo o annullabili liberamente; minimo di 50 € e massima di 500 € per ciascuna polizza.
6. premi unici non ricorrenti con trattenuta in busta paga, per un importo minimo di 500€ e massimo di € 1.500;
7. premi unici non ricorrenti con unico bonifico bancario da conto corrente intestato all'assicurato, per un importo minimo di € 2.500;
8. massimo 2 riscatti parziali annuali per ciascuna polizza, senza alcun costo o penale, importo minimo di riscatto parziale 2.500 euro;
9. primo riscatto, totale o parziale, ammesso trascorsi almeno 12 mesi dal 1° versamento, per ciascuna polizza;
10. conversione in rendita con tabelle tempo per tempo definite dalla compagnia (ad oggi A62D TT0).

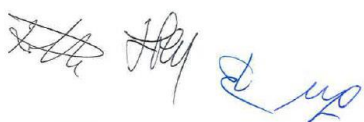
Le modalità ed limiti di cui al punto 8 si applicheranno anche alla precedente convenzione 61.969, a decorrere da 1.1.2022.

Le trattenute ricorrenti in essere a dicembre 2021 continueranno, in misura invariata dal 1° gennaio 2022 nella nuova convenzione, salvo modifiche o chiusura a cura del dipendente interessato.

L'adesione e i versamenti dei premi sono ammessi per i dipendenti in servizio attivo.

Potranno essere attivate diverse polizze per ciascun dipendente, anche per la medesima gestione separata.

Il beneficiario in vita è sempre l'assicurato; è possibile designare liberamente i beneficiari in caso morte, in caso di mancata designazione ne beneficeranno gli eredi legittimi o testamentari.



GARANZIE SANITARIE

A far data dall'1.1.2022, con le gradualità sotto precisate, vengono definite le seguenti modifiche:

2.a. Ricoveri di medicina o chirurgia ed interventi chirurgici ambulatoriali dovuti a infortuni o malattia:

- per ricoveri e day hospital con o senza intervento chirurgico con preventivo di spesa superiore ai € 5.000, sarà necessario attivare la presa in carico (PIC) da parte della Centrale Operativa di Generali Welion, che potrà indirizzare verso le migliori soluzioni disponibili, ferma la libertà di scelta del dipendente per altra struttura non in convenzione. In caso di patologie oncologiche, cardiovascolari, trapianti nonché per interventi di neurochirurgia, ortopedia, gastroenterologia e urologia non sarà necessario il preventivo passaggio da Centrale Operativa per la PIC;
- in caso di ricorso a strutture convenzionate è previsto l'aumento dei massimali pari al 10%; qualora l'équipe medica non sia convenzionata è prevista la possibilità di richiedere un convenzionamento ad hoc tramite la Centrale Operativa di Welion; qualora il professionista individuato non acceda al convenzionamento, la prestazione complessiva inerente il ricovero verrà rimborsata in forma indiretta;
- in caso di ricorso a strutture fuori convenzione, ad eccezione di patologie oncologiche e cardiovascolari, trapianti nonché per interventi di neurochirurgia, ortopedia, gastroenterologia e urologia per i quali è confermato il rimborso al 100%; a partire dal 30.6.2023 è previsto il rimborso al 90%.

2.b. Prestazioni odontoiatriche:

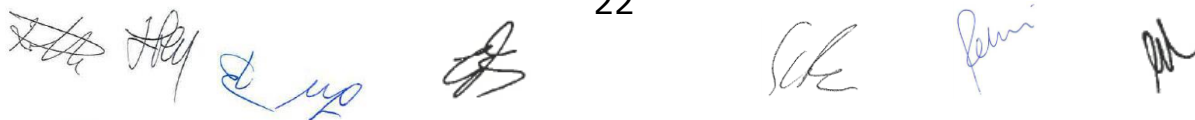
- è prevista la chiusura della convenzione con Prontocare con contestuale attivazione del network Welion alle medesime condizioni attualmente in uso con Prontocare (copertura al 100% in assistenza diretta); sino all'avvio del nuovo network verrà garantita la prosecuzione dei piani di cura iniziati in studi Prontocare con copertura al 100%. Per i primi 6 mesi dall'avvio della nuova convenzione, sarà riconosciuto il rimborso al 100% nei limiti del massimale per cure effettuate in strutture già Prontocare e non in network Welion;
- a seguito dell'avvio del nuovo network, in caso di cure effettuate in studi convenzionati sarà previsto l'aumento dei massimali pari al 7%;
- a seguito dell'avvio del nuovo network, qualora la capillarità territoriale della rete dovesse risultare inferiore rispetto a quella attuale, la percentuale di rimborso delle spese per prestazioni odontoiatriche effettuate fuori convenzione sarà elevata secondo la seguente gradualità:
 - dal 1.1.2023 è previsto il rimborso al 90% nel limite del massimale;
 - dal 1.1.2024 è previsto il rimborso all'85% nel limite del massimale.

2.c. Altre prestazioni

- Visite mediche specialistiche ed accertamenti diagnostici: sul presupposto di sviluppare una rete capillare, è previsto l'aumento del rimborso al 90% per prestazioni effettuate presso rete convenzionata.
In caso di ricorso a prestazioni fuori convenzione dal 30.6.2023 è confermato il rimborso all'80% nel limite del massimale.
- Lenti: per acquisti effettuati presso punti vendita in convenzione Salmoiraghi & Viganò viene riconosciuto il rimborso senza scoperto nel limite del massimale che sarà aumentato a €250,00 per gli impiegati, €630,00 per i funzionari ed a €180,00 per il personale addetto al Contact Center; per acquisti in esercizi non convenzionati dal 30.6.2023 è previsto il rimborso all'85% nel limite del massimale di cui sopra.
- Psicoterapia: previsto l'inserimento, come da attuale prassi, nell'elenco delle prestazioni liquidabili nell'ambito del massimale per «visite mediche specialistiche e accertamenti diagnostici»; in caso di prestazione non eseguita da medico psichiatra rimane la necessità di prescrizione del medico generico, come previsto ad oggi. Viene confermato il rimborso pari all'80% nel limite del massimale.
- Fisioterapia, ginnastica posturale: rimborsabilità nell'ambito del massimale per «visite extra-ospedaliere e protesi» previa prescrizione del medico di base; esclusa qualsiasi attività collettiva, anche se presso centri fisioterapici.
In caso di ricorso alle strutture convenzionate, la percentuale di rimborso viene elevata al 100% nel limite del massimale.
- Podologo e prestazioni para-sanitarie (linfodrenaggi e simili), palestre: eliminazione della prassi di rimborso al 80% nell'ambito del plafond «visite extra-ospedaliere e protesi»; tali prestazioni potranno essere rimborsate se inserite all'interno di un percorso di riabilitazione per malattia certificata, a fronte di prescrizione di medico specialista che attesti la patologia che origina la prestazione.

Inoltre, a partire dal 1.1.2022, vengono apportati i seguenti aggiornamenti:

- Extra-ospedaliere: l'elenco delle prestazioni rimborsabili indicate negli All.ti 5, 5a e 6 viene integrato con le seguenti prestazioni sanitarie e specialistiche:
arteriografia, cistografia, coronarografia, elettromiografia, esame urodinamico completo, holter, isterosalpingografia, audiometria.
Saranno inoltre rimborsate, previa prescrizione del medico specialista, le visite effettuate presso un nutrizionista, nonché le prestazioni chiropratiche effettuate da personale iscritto ad un albo delle arti sanitarie.
- Oncologia: sono compresi in garanzia i protocolli rientranti negli studi clinici relativi a sperimentazioni riconosciute dall'AIFA nonché adroterapia, immunoterapia, terapia target.
- Grandi Interventi: in ottica di aggiornamento, l'elenco delle prestazioni per grandi interventi di cui all'All. 6a del CIA 29.12.2015, verrà sostituito con un nuovo elenco suddiviso per tipologia di intervento, secondo il sotto indicato schema; si rinvia all'**Allegato D** per l'elenco completo:



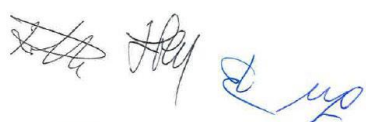
1. Interventi sul sistema nervoso (01-05)
2. Interventi sul sistema endocrino (06-07)
3. Interventi sull'occhio (08-16)
4. Interventi sull'orecchio (18-20) associati a Interventi su naso, bocca e faringe (21-29)
5. Interventi sul sistema respiratorio (30-34)
6. Interventi sul sistema cardio vascolare (35-39)
7. Interventi sul sistema ematico e linfatico (40-41)
8. Interventi sull'apparato digerente (42-54)
9. Interventi sull'apparato urinario (55-59) e Interventi sugli organi genitali maschili (60-64)
10. Interventi sugli organi genitali femminili (65-71)
11. Interventi sull'apparato muscolo scheletrico (76-84)
12. Interventi sui tegumenti (85-86)

2.d. Ultrattività

Per il personale cessato dal servizio per pensionamento o per risoluzione consensuale a decorrere dalla data di stipula del presente accordo (anche verso Fondo di Solidarietà), se di età superiore a 55 anni, viene riconosciuta un'ultrattività delle coperture con condizioni pari a quelle previste per il personale in servizio, fino a compimento del 67° anno di età, escluse le garanzie integrative ad adesione di cui all'All. 7 del CIA 29.12.2015; successivamente:

- per gli impiegati, verrà riconosciuta un'ultrattività per ulteriori 2 anni, con garanzie di cui ai punti 1, 3b, 3c di cui all'All. 5 del CIA 29.12.2015;
- per i funzionari, verrà riconosciuta un'ultrattività per ulteriori 8 anni, con garanzie di cui ai punti 1, 3b, 3c di cui all'All. 6 del CIA 29.12.2015.

Nota a verbale: ai fini dei sopra esplicitati aumenti del massimale riconosciuti in caso di ricorso alla rete convenzionata, si precisa che l'aumento degli stessi viene accordato – anno per anno e per ciascun massimale di spesa – al raggiungimento del massimale “di base”, solo se almeno il 50% della spesa sia relativo a prestazioni effettuate presso strutture convenzionate.







Allegato D – Elenco Grandi Interventi

1. Interventi sul sistema Nervoso (01–05)		
Tipo intervento	ICD9	descrizione ICD9
Craniotomia e craniectomia (decompressiva e/o esplorativa per ascesso epidurale, ematoma extradurale, corpo estraneo, aneurisma intracranico) e interventi su talamo e globo pallido	01.2	Craniotomia e craniectomia
	01.21	Incisione e drenaggio dei seni cranici
	01.23	Riapertura di pregressa craniotomia
	01.24	Altra craniotomia
Interventi sul talamo e sul globo pallido	01.25	Altra craniectomia
	01.52	Emisferectomia
	01.4	Interventi sul talamo e sul globo pallido
	01.41	Interventi sul talamo
Lobectomia cerebrale	01.42	Interventi sul globo pallido
	01.53	Lobectomia cerebrale (per lesione organica)
Lobotomia e trattotomia	01.32	Lobotomia e trattotomia
Asportazione o demolizione di lesione o tessuto cerebrale profondi e/o rimozione di tessuto di granulazione. Incisione cerebrale e delle meningi cerebrali (per igroma intracranico, ascesso cerebrale, empiema sottodurale, ematoma intracerebrale, lesione organica, cisti cerebrale, aderenze corticali, lesione delle meningi cerebrali)	01.51	Asportazione di lesione o di tessuto delle meningi cerebrali
Asportazione di lesione midollare e interventi di plastica sul midollo (meningocele e mielomeningocele spinali, spina bifida, difetti vertebrali, fratture vertebrali, aderenze)	03.4	Asportazione o demolizione di lesione del midollo o delle meningi spinali
	03.5	Interventi di plastica sulle strutture del midollo
	03.51	Riparazione di meningocele spinale
	03.52	Riparazione di mielomeningocele spinale
	03.53	Riparazione di fratture vertebrali
	03.59	Altri interventi di riparazione e di plastica sul midollo spinale
	03.6	Separazione di aderenze del midollo spinale e delle radici dei nervi
2. Interventi sul sistema Endocrino (06–07)		
Tipo intervento	ICD9	descrizione ICD9
Tiroidectomia completa	06.4	Tiroidectomia completa
Tiroidectomia retrosternale completa	06.52	Tiroidectomia retrosternale completa
Surrenectomia parziale	07.2	Surrenectomia parziale
Surrenectomia monolaterale	07.22	Surrenectomia monolaterale
Asportazione della ghiandola pineale	07.54	Asportazione della ghiandola pineale
Asportazione totale dell'ipofisi per via non specificata	07.69	Asportazione totale dell'ipofisi per via non specificata
3. Interventi sull'Occhio (08–16)		
Tipo intervento	ICD9	descrizione ICD9
Eviscerazione del bulbo oculare	16.3	Eviscerazione del bulbo oculare
Enucleazione del bulbo oculare	16.4	Enucleazione del bulbo oculare
4. Interventi sull'Orecchio (18 – 20) associati a Interventi su Naso Bocca e Faringe (21 – 29)		
Tipo intervento	ICD9	descrizione ICD9
Asportazione di lesione del seno mascellare secondo Caldwell-Luc	22.61	Asportazione di lesione del seno mascellare secondo Caldwell-Luc
Emilaringectomia	30.1	Emilaringectomia
Laringectomia radicale	30.4	Laringectomia radicale
5. Interventi sul sistema Respiratorio (30–34)		
Tipo intervento	ICD9	descrizione ICD9
Ricostruzione della trachea e costruzione di laringe artificiale	31.75	Ricostruzione della trachea e costruzione di laringe artificiale
Asportazione/demolizione di lesione tracheale	31.5	Asportazione o demolizione locale di lesione o tessuto della trachea
Chiusura di altra fistola della trachea	31.73	Chiusura di altra fistola della trachea
Lobectomia del polmone	32.4	Lobectomia del polmone
Toracoplastica	33.34	Toracoplastica
Trapianto di polmone	33.5	Trapianto di polmone
Trapianto del blocco cuore polmone	33.6	Trapianto combinato cuore-polmone
Toracectomia	34.51	Decorticazione del polmone
	34.73	Chiusura di altra fistola del torace
	34.82	Sutura di lacerazione del diaframma

6. Interventi sul sistema Cardio-Vascolare (35 - 39)

Tipo intervento	ICD9	descrizione ICD9
Valvuloplastica a cuore aperto senza sostituzione	35.1	Valvuloplastica a cuore aperto senza sostituzione
Valvuloplastica a cuore aperto senza sostituzione, valvola non specificata	35.10	Valvuloplastica a cuore aperto senza sostituzione, valvola non specificata
Valvuloplastica a cuore aperto della valvola aortica senza sostituzione	35.11	Valvuloplastica a cuore aperto della valvola aortica senza sostituzione
Valvuloplastica a cuore aperto della valvola mitrale senza sostituzione	35.12	Valvuloplastica a cuore aperto della valvola mitrale senza sostituzione
Valvuloplastica a cuore aperto della valvola polmonare senza sostituzione	35.13	Valvuloplastica a cuore aperto della valvola polmonare senza sostituzione
Valvuloplastica a cuore aperto della valvola tricuspide senza sostituzione	35.14	Valvuloplastica a cuore aperto della valvola tricuspide senza sostituzione
Sostituzione della valvola aortica con bioprotesi	35.21	Sostituzione della valvola aortica con bioprotesi
Altra sostituzione di valvola aortica con protesi	35.22	Altra sostituzione di valvola aortica con protesi
Altra sostituzione di valvola mitrale con protesi	35.24	Altra sostituzione di valvola mitrale con protesi
Sostituzione di valvola polmonare con bioprotesi	35.25	Sostituzione di valvola polmonare con bioprotesi
Altra sostituzione di valvola polmonare con protesi	35.26	Altra sostituzione di valvola polmonare con protesi
Sostituzione di valvola tricuspide con bioprotesi	35.27	Sostituzione di valvola tricuspide con bioprotesi
Interventi su altre strutture adiacenti alle valvole del cuore	35.39	Interventi su altre strutture adiacenti alle valvole del cuore
Riparazione di difetto settale nel cuore	35.5	Riparazione con protesi dei setti interatriale e interventricolare
Riparazione dei setti interatriale e interventricolare con innesto tissutale (sintetico o biologico)	35.6	Riparazione dei setti interatriale e interventricolare con innesto tissutale (sintetico o biologico)
Correzione totale di alcune anomalie cardiache congenite	35.8	Correzione totale di alcune anomalie cardiache congenite
Correzione totale di tetralogia di Fallot	35.81	Correzione totale di tetralogia di Fallot
Correzione totale di completa anomalia della connessione venosa polmonare	35.82	Correzione totale di completa anomalia della connessione venosa polmonare
Correzione totale del tronco arterioso	35.83	Correzione totale del tronco arterioso
Correzione totale di trasposizione di grande vaso non classificato altrove	35.84	Correzione totale di trasposizione di grande vaso non classificato altrove
Altri interventi su valvole e setti del cuore	35.9	Altri interventi su valvole e setti del cuore
Trasposizione interatriale del ritorno venoso	35.91	Trasposizione interatriale del ritorno venoso
Creazione di condotto fra ventricolo destro e arteria polmonare	35.92	Creazione di condotto fra ventricolo destro e arteria polmonare
Creazione di condotto fra il ventricolo sinistro e l'aorta	35.93	Creazione di condotto fra il ventricolo sinistro e l'aorta
Creazione di condotto fra atrio e arteria polmonare	35.94	Creazione di condotto fra atrio e arteria polmonare
Bypass aortocoronarico di una o più arterie coronariche	36.10	Bypass aortocoronarico per rivascolarizzazione cardiaca, SAI
	36.91	Riparazione di aneurisma dei vasi coronarici
Pericardiectomia ed escissione di lesione del cuore	37.32	Asportazione di aneurisma del cuore
Trapianto di cuore	37.5	Trapianto di cuore
Resezione di vasi dell'arto superiore con anastomosi	38.33	Resezione di vasi dell'arto superiore con anastomosi
Resezione di arterie dell'arto inferiore con anastomosi	38.38	Resezione di arterie dell'arto inferiore con anastomosi
Resezione di altri vasi del capo e collo con sostituzione	38.42	Resezione di altri vasi del capo e collo con sostituzione
Resezione di vasi intracranici con anastomosi	38.31	Resezione di vasi intracranici con anastomosi
Resezione di vasi intracranici con sostituzione	38.41	Resezione di vasi intracranici con sostituzione
Resezione dell'aorta con anastomosi	38.34	Resezione dell'aorta con anastomosi
Resezione di altri vasi toracici con anastomosi	38.35	Resezione di altri vasi toracici con anastomosi
Bypass vascolare extra-intracranico	39.28	Bypass vascolare extracranico-intracranico (EC-IC)
Intervento di dissezione dell'aorta	39.54	Intervento di dissezione dell'aorta
Altra riparazione di aneurismi	39.52	Altra riparazione di aneurismi
Ipotermia (sistemica) incidentale per chirurgia a cuore aperto	39.62	Ipotermia (sistemica) incidentale per chirurgia a cuore aperto
Interventi sul globo carotideo e altri glomi vascolari	39.8	Interventi sul globo carotideo e su altri glomi vascolari

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

7. Interventi sul sistema Ematico e Linfatico (40 - 41)		
Tipo intervento	ICD9	descrizione ICD9
Trapianto di midollo osseo	41.00	Trapianto di midollo osseo NAS
Splenectomia totale	41.5	Splenectomia totale

8. Interventi sull'apparato Digerente (42 – 54)		
Tipo intervento	ICD9	descrizione ICD9
Asportazione locale di diverticolo esofageo	42.31	Asportazione locale di diverticolo esofageo
Esofagectomia totale	42.42	Esofagectomia totale
Esofago-gastrostomia intratoracica	42.52	Esofago-gastrostomia intratoracica
Riparazione di fistola esofagea, non classificata altrove	42.84	Riparazione di fistola esofagea, non classificata altrove
Gastrectomia totale	43.9	Gastrectomia totale
Piloroplastica e/o dilatazione del piloro	44.2	Piloroplastica
Sutura ulcera peptica o by-pass gastrico	44.40	Sutura di ulcera peptica, SAI
Sutura ulcera peptica o by-pass gastrico	44.41	Sutura di ulcera gastrica
Sutura ulcera peptica o by-pass gastrico	44.42	Sutura di ulcera duodenale
Esofagogastroplastica	44.65	Esofagogastroplastica
Emicolectomia destra	45.73	Emicolectomia destra
Resezione del colon trasverso	45.74	Resezione del colon trasverso
Emicolectomia sinistra	45.75	Emicolectomia sinistra
Colectomia totale intraaddominale	45.8	Colectomia totale intraaddominale
Resezione del retto per via addominoperineale	48.5	Resezione del retto per via addominoperineale
Resezione anteriore del retto con contemporanea colostomia	48.62	Resezione anteriore del retto con contemporanea colostomia
Incisione o asportazione di fistola anale	49.1	Incisione o asportazione di fistola anale
Asportazione dell'ano	49.6	Asportazione dell'ano
Lobectomia del fegato	50.3	Lobectomia del fegato
Trapianto del fegato	50.5	Trapianto del fegato
Colecistotomia e colicistostomia	51.01	Aspirazione percutanea della colecisti
Colecistotomia e colicistostomia	51.02	Colecistostomia con tre quarti
Colecistectomia	51.23	Colecistectomia laparoscopica
Anastomosi fra colecisti e dotti epatici	51.31	Anastomosi fra colecisti e dotti epatici
Coledocoenterostomia	51.36	Coledocoenterostomia
Asportazione dell'ampolla di Vater con reimpianto del dotto comune	51.62	Asportazione dell'ampolla di Vater con reimpianto del dotto comune
Marsupializzazione di cisti pancreatica	52.3	Marsupializzazione di cisti pancreatica
Pancreatectomia parziale o totale (compresa linfadenectomia)	52.5	Pancreatectomia parziale
Pancreatectomia prossimale	52.51	Pancreatectomia prossimale
Pancreatectomia distale	52.52	Pancreatectomia distale
Pancreatectomia totale	52.6	Pancreatectomia totale
Trapianto di pancreas o di cellule di Langherans	52.8	Trapianto del pancreas

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

9. Interventi sull'apparato Urinario 55 - 59 e Intervento sugli Organi Maschili (60 - 64)

Tipo intervento	ICD9	descrizione ICD9
Nefroureterectomia	55.51	Nefroureterectomia
Nefrectomia bilaterale	55.54	Nefrectomia bilaterale
Anastomosi uretero-intestinale	56.71	Anastomosi uretero-intestinale
Nefrocistoanastomosi SAI	56.73	Nefrocistoanastomosi SAI
Cistectomia radicale	57.71	Cistectomia radicale
Chiusura di fistola vescico-intestinale	57.83	Chiusura di fistola vescico-intestinale
Chiusura di fistola vescicogenitale o perineale	57.84	Chiusura di fistola vescicogenitale o perineale
Neovesica continente ed ampliamento vescicale	57.87	Neovesica continente ed ampliamento vescicale
Colpoplastica (Kelly) per incontinenza urinaria o colposospensione	59.3	Colpoplastica (Kelly) per incontinenza urinaria
Prostatectomia radicale qualsiasi tecnica	60.5	Prostatectomia radicale
Prostatectomia perineale	60.62	Prostatectomia perineale

10. Interventi sugli Organi Genitali Femminili (65 - 71)

Tipo intervento	ICD9	descrizione ICD9
Annessiectomia monolaterale (qualsiasi metodica)	65.3	Ovariectomia monolaterale
Isterectomia addominale totale	68.4	Isterectomia addominale totale
Isterectomia totale (qualsiasi metodica)	68.5	Isterectomia vaginale

11. Interventi sull'apparato Muscoloscheletrico (76 - 84)		
Tipo intervento	ICD9	descrizione ICD9
Riduzione cruenta di lussazione dell'anca	79.85	Riduzione cruenta di lussazione dell'anca
Asportazione di disco intervertebrale comprensivo di artrodesi	80.50	Asportazione o demolizione di disco intervertebrale, non specificata se con artrodesi intersomatica per via anteriore
Asportazione di disco intervertebrale anche cervicale (discectomia, compresa eventuale laminectomia e decompressione)	80.51	Asportazione di disco intervertebrale
	80.81	Altra asportazione o demolizione locale di lesione dell'articolazione della spalla
Artrodesi vertebrale (qualsiasi sede e metodica) eccetto cervicale	81.00	Artrodesi vertebrale, SAI
Artrodesi dorsale e dorsolombare, approccio anteriore	81.04	Artrodesi dorsale e dorsolombare, approccio anteriore
Artrodesi dorsale e dorsolombare, approccio posteriore	81.05	Artrodesi dorsale e dorsolombare, approccio posteriore
Artrodesi delle vertebre lombari e lumbosacrali, approccio anteriore	81.06	Artrodesi delle vertebre lombari e lumbosacrali, approccio anteriore
Artrodesi lombare e lumbosacrale, approccio ai processi laterali trasversi	81.07	Artrodesi lombare e lumbosacrale, approccio ai processi laterali trasversi
Artrodesi lombare e lumbosacrale, con approccio posteriore	81.08	Artrodesi lombare e lumbosacrale, con approccio posteriore
Rifusione della colonna a qualsiasi livello e con qualsiasi approccio	81.09	Rifusione della colonna a qualsiasi livello e con qualsiasi approccio
Artrodesi vertebrale cervicale (qualsiasi metodica)	81.01	Artrodesi atlanto-epistrofea
Altra artrodesi cervicale, con approccio anteriore	81.02	Altra artrodesi cervicale, con approccio anteriore
Altra artrodesi cervicale, con approccio posteriore	81.03	Altra artrodesi cervicale, con approccio posteriore
Sostituzione totale del gomito	81.84	Sostituzione totale del gomito
Sostituzione totale dell'anca	81.51	Sostituzione totale dell'anca
Revisione di sostituzione dell'anca	81.53	Revisione di sostituzione dell'anca
Sostituzione totale di ginocchio	81.54	Sostituzione totale del ginocchio
Sostituzione della spalla (artroprotesi)	81.80	Sostituzione totale della spalla (con protesi sintetica)
Sostituzione parziale della spalla (artroprotesi)	81.81	Sostituzione parziale della spalla (con protesi sintetica)
Intervento di ricostruzione del pollice completo di nervi e vasi sanguigni	82.61	Intervento di ricostruzione del pollice completo di nervi e vasi sanguigni
Trasferimento di dita, ad eccezione del pollice	82.81	Trasferimento di dita, ad eccezione del pollice
12. Interventi sui tegumenti (85 - 86)		
Tipo intervento	ICD9	descrizione ICD9
Mastectomia radicale monolaterale	85.45	Mastectomia radicale monolaterale

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

DIVERSITY & INCLUSION - SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ - PREVENZIONE E CONTRASTO ALLA VIOLENZA E MOLESTIE DI GENERE

5 a) Sostegno alla genitorialità

- **Congedi parentali su base oraria:** aumento da 300 a 450 ore fruibili fino a 6 anni del bambino;
- **Congedo parentale:** integrazione del 10% dell'indennità riconosciuta dall'INPS per il 1° mese di congedo parentale se fruito in via continuativa;
- **Congedo paternità:** integrazione dei giorni di congedo paternità riconosciuti dalla Legge di Bilancio tempo per tempo, a carico Azienda fino a un massimo di 12 giorni totali;
- **Malattia bambino:** estensione dei permessi non retribuiti per un numero di giorni corrispondente ai giorni di malattia del figlio, sino al compimento del 10° anno di età;
- **Inserimento figli asilo nido e/o scuola dell'infanzia:** permessi non retribuiti di 5 giorni annui per l'inserimento nell'iter prescolastico (asilo nido e scuola dell'infanzia) dei bambini, anche adottivi o in affidamento.

5 b) Supporto aziendale per la prevenzione ed il contrasto alle molestie e violenza sul lavoro e domestica

Nel richiamare la "*Dichiarazione Congiunta in Materia di Molestie e Violenze di Genere nei Luoghi di Lavoro*" siglata tra ANIA e le OO.SS. del settore in data 14.10.2019, le Aziende del Gruppo cui si applica il presente CIA si impegnano a garantire supporto e assistenza a tutte le lavoratrici e i lavoratori per affrontare e gestire episodi di molestie, aggressioni, micro-aggressioni e violenza, sia in ambiente lavorativo sia in ambito domestico. A tale scopo si prevede l'adozione dei seguenti strumenti di sostegno:

- Consulenza psicologica attraverso una linea dedicata, con garanzia di anonimato;
- Iniziative di sensibilizzazione e adesione a Network e Associazioni specializzate nell'assistenza alle vittime di molestie e violenza;
- Possibilità di cambio di numero di telefono aziendale e indirizzo e-mail;
- 15 giorni di permesso retribuito da utilizzare per appuntamenti medici, procedimenti legali e altre attività relative agli abusi domestici, da comunicare all'HRBP di riferimento per l'attivazione del permesso retribuito;
- in linea con la Dichiarazione Congiunta ANIA/OO.SS. il congedo retribuito di cui all'art. 24, comma 1, del D.Lgs. n. 80/2015, previsto per un massimo di 3 mesi ed elevato a 4 mesi mediante la sopra richiamata Dichiarazione Congiunta, è elevato a **6 mesi** per le dipendenti inserite in percorsi di protezione derivanti da violenza di genere debitamente certificati.

5c) sostegno alle famiglie, D&I

Le Parti convengono sul ruolo che il lavoro svolge nella realizzazione della vita di ciascuno e sull'importanza di sviluppare un ambiente lavorativo improntato sulla tutela, la dignità e l'inviolabilità della persona.

Il Gruppo garantisce il proprio impegno al sostegno alla famiglia, in ogni sua formazione, e attenzione per la tutela e l'inclusione dei dipendenti in ottica D&I, attraverso l'attivazione di iniziative, azioni mirate, percorsi formativi e di sensibilizzazione, partnership con Associazioni e Network specializzati.

In relazione a ciò, coerentemente con l'impegno profuso e l'attenzione dedicata da parte del Gruppo Generali verso le tematiche di Diversity & Inclusion, quali fattori alla base di un profondo cambiamento culturale di cui le Aziende del Gruppo sono promotrici, al fine di dare una risposta concreta alle esigenze di sensibilizzazione e sostegno che emergono nel più ampio contesto sociale, viene introdotta un'apposita sezione del CIA dedicata seguenti interventi:



- **garanzie sanitarie:** estensione ai figli del partner convivente (stepchild) non disciplinati dalla normativa sulle unioni civili e le coppie di fatto. L'estensione si intende riferita al rapporto del cd. "genitore sociale" (coniuge o partner del genitore biologico che assume il compito di curare la crescita e l'educazione di un figlio che non ha generato), in presenza di un solo genitore biologico;
- **sostegno psicologico** in tema di procreazione assistita, orientamento sessuale ed identità di genere, con previsione di rimborso dalla psicoterapia nell'ambito delle Garanzie sanitarie. Creazione di partnership con associazioni ed enti specializzati nel sostegno psicologico e sociale in tema di orientamento sessuale e identità di genere, con possibilità di fruirne in forma anonima;
- **equiparazione** al matrimonio ed alle unioni civili **delle convivenze di coppie di fatto** (sia eterosessuali che omosessuali) documentate con stato di famiglia od autocertificazione sostitutiva dello stato di famiglia. E' conseguentemente riconosciuta l'estensione di previsioni di CIA espressamente applicabili al convivente del dipendente, quali le **scontistiche per polizze vita** previste per il coniuge e convivente di fatto;
- **congedo matrimoniale:** riconoscimento alle lavoratrici e ai lavoratori **uniti civilmente, o coniugati attraverso matrimonio contratto all'estero**, del congedo matrimoniale della durata di 15 giorni consecutivi di calendario, ai sensi dell'art. 42 del CCNL;
- **estensione dei permessi per decesso, grave infermità/gravi motivi familiari** alle coppie di fatto, anche dello stesso sesso, purché la convivenza sia documentata da stato di famiglia od da autocertificazione sostitutiva dello stato di famiglia;
- **estensione permessi per malattia bambino al dipendente convivente** (anche dello stesso sesso) con genitore di bambino di età inferiore a 3 anni;
- **permessi adozione:** facoltà di riconoscere - compatibilmente con le esigenze organizzative – un congedo straordinario retribuito parametrato all'indennità INPS (30%) per 4 mesi e fino a 3 anni del bambino in caso di richiesta di adozione di minore figlio del convivente, anche dello stesso sesso. La richiesta può essere formulata una sola volta, indipendentemente dal numero di minori;
- **raddoppio permessi:** estensione delle 10 ore di permesso aggiuntive previste dall'art. 4, punto 5 del CIA 29.12.2015 al dipendente convivente di fatto con genitore di bambino di età sino a 3 anni, anch'egli convivente;
- ipotesi supplementari di **anticipo TFR:** le anticipazioni del TFR per spese sanitarie, terapie e interventi straordinari per i familiari, nonché per l'acquisto/ristrutturazione della prima casa di abitazione per i figli, sono estese ai casi di malattia del partner convivente di fatto e dei figli di quest'ultimo, nonché per acquisto/ristrutturazione dell'abitazione per i figli del convivente di fatto; la convivenza deve essere certificata da stato di famiglia o con autocertificazione sostitutiva dello stato di famiglia.

Altre iniziative che le Aziende del Gruppo si impegnano ad adottare in ottica di parità di genere:

- **comunicazione** e diffusione, anche tramite documentazione informativa, delle politiche aziendali di inclusione praticate dall'Azienda **in sede pre-assuntiva**;
- servizio di **supporto e consulenza**, con seminari di **sensibilizzazione su tema omogenitorialità e stepchild adoption** e creazione di **partnership con professionisti** che forniscano assistenza specializzata;
- **corporate network:** incentivazione e sostegno a gruppi o comunità spontanee di dipendenti attivi in azienda e appartenenti ad es. alla comunità LGBTQI+;
- **supporto esterno ad iniziative LGBTQI+ e antidiscriminatorie** mediante adesione a realtà associative come quelle aderenti all'UNAR (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali, organo dello stato italiano avente la funzione di promuovere la parità di trattamento).