



COMUNICATO

Nella serata di **lunedì 15 dicembre** sono stati siglati gli accordi relativi alle **tutele occupazionali** e al **fondo di solidarietà**.

L'accordo sulle tutele occupazionali rappresenta da molti anni la base delle relazioni industriali nel nostro gruppo e garantisce le lavoratrici ed i lavoratori definendo il quadro complessivo delle tutele occupazionali del Gruppo Generali, i criteri di mobilità, ricollocazione e riqualificazione, gli assetti organizzativi e territoriali dei poli, le politiche di formazione, gestione delle competenze e relazioni sindacali.

Il rinnovo di questo accordo **fino al 31 dicembre 2027** rappresenta un risultato di grande valore in relazione al prossimo piano industriale, confermando integralmente le tutele e aggiornandole al contesto attuale (intelligenza artificiale (AI), digitalizzazione, riorganizzazioni Genertel, scadenza joint venture, operazione Cronos).

L'accordo estende inoltre il perimetro delle sedi di polo, **incluso anche Napoli e Firenze**, riconosciute come piazze di rilievo sotto il profilo occupazionale e pertanto tutelate al pari delle sedi direzionali.

In sintesi, questo rinnovo conferma la necessità di perseguire il massimo sviluppo del Gruppo tutelando l'occupazione e mantenendo l'equilibrio tra poli e la corretta distribuzione delle assunzioni, anche in termini di genere, ricorrendo prioritariamente alla stabilizzazione dei contratti a termine e all'internalizzazione di attività nel caso di squilibri rilevanti.

L'accordo sul Fondo di solidarietà rinnova la consolidata procedura di accompagnamento all'esodo per il personale del Gruppo che ha garantito negli ultimi anni un buon ricambio generazionale e assunzioni sempre superiori al criterio stabilito dall'accordo stesso.

In considerazione dello slittamento delle finestre di accesso determinato dalla manovra finanziaria attualmente in fase di definizione, il nuovo accordo prevede un canale prioritario di accesso al Fondo per le persone che avevano aderito al precedente accordo ma che, per effetto delle modifiche legislative, ne erano rimaste escluse.

Tale previsione garantisce l'uscita dall'azienda secondo i tempi e le modalità stabilite dalla nuova normativa vigente, senza incidere sul numero complessivo dei nuovi esodi il cui **tetto massimo è fissato a 474 unità**.



A ulteriore tutela, viene inserita anche una clausola di garanzia (articolo 5) finalizzata a governare eventuali casi di variazioni normative sopravvenute nel periodo di vigenza del fondo.

Possono accedere al nuovo fondo tutte le lavoratrici e i lavoratori delle aziende del Gruppo comprese nell'accordo che matureranno i **requisiti pensionistici** (anticipato, comprensivo della relativa finestra trimestrale, o di vecchiaia) **entro il 1° gennaio 2033 e che aderiranno entro il 31 dicembre 2026.**

È bene precisare che l'accesso al fondo, come stabilito dalle attuali normative INPS, è previsto per tutti gli appartenenti al cosiddetto regime "misto" mentre per i cosiddetti "contributivi puri" è limitato esclusivamente a coloro che posseggono i requisiti per l'ottenimento della pensione di vecchiaia.

Viene **aggiunta una percentuale del 3% sulle assunzioni** garantite a fronte degli esodi, riservata a donne vittime di violenza, norma che si inserisce nel più ampio contesto di tutela e contrasto alle violenze di genere già in atto nel Gruppo Generali.

Dal punto di vista economico è stata modificata la tabella degli incentivi all'esodo **migliorando** le percentuali di calcolo per chi avrà una pensione più penalizzata rispetto all'attuale retribuzione.

Sono naturalmente confermate tutte le coperture assicurative, sanitarie e previdenziali previste nei precedenti fondi.

Da ultimo, queste intese rafforzano le relazioni industriali all'interno del Gruppo, nel solco di una tradizione consolidata che pone questi accordi tra i migliori nel settore, garantendo una tranquillità occupazionale alle colleghe e ai colleghi e fornendo l'adeguato ricambio generazionale richiesto dal sindacato.

16 dicembre 2025

FIRST/CISL FISAC/CGIL FNA SNFIA UILCA
Coordinamenti nazionali Rappresentanze Sindacali
Gruppo Generali

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 15 dicembre 2025,

il Gruppo Generali, rappresentato dal dr. Giovanni Luca Perin, dalla dr.ssa Anna Nozza, dal dr. Raffaele Mizzau, dal dr. Davide Pelucchi e dall'Avv. Maria Cristina Muglia

e

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

premessi che:

- l'Accordo Tutele Occupazionali del 25 ottobre 2017 è stato nel tempo prorogato, da ultimo con l'accordo dell'11 dicembre 2023 che ha esteso la validità fino al 30 giugno 2025; successivamente, le Parti – al fine di favorire il confronto a valle della sottoscrizione del CIA del 18 aprile 2025 – hanno concordato una ulteriore proroga dell'Accordo Tutele Occupazionali fino alla sottoscrizione di una nuova intesa, per tutte le aziende del Gruppo cui si applica il CCNL Ania e il CCNAL; parallelamente, nel corso della sua validità, si sono succeduti gli Accordi per il ricorso al Fondo di Solidarietà –tra cui quelli del 10 luglio 2020, 28 aprile 2022 e 11 dicembre 2023 – che hanno contribuito a perseguire gli obiettivi di salvaguardia occupazionale e accompagnamento alla pensione;
- durante l'incontro del 29 settembre 2025, l'azienda ha illustrato che: i) l'evoluzione tecnologica, in particolare l'introduzione e l'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale (AI) nelle varie strutture aziendali, sta generando impatti significativi sui processi organizzativi e sulle modalità di lavoro, richiedendo un costante aggiornamento delle competenze e una gestione attenta dei cambiamenti; ii) è in corso una riorganizzazione di Genertel, accompagnata dall'adozione di un nuovo piano industriale volto a garantire la crescita sostenibile della compagnia e a valorizzare le professionalità interne; iii) sono in scadenza i contratti di servizio delle Joint Ventures (JVs) a seguito dell'operazione di integrazione di Cattolica Assicurazioni, che ha comportato una significativa semplificazione della struttura societaria all'interno della Country Italia; iv) con l'operazione Cronos vi è stato l'inserimento di ulteriori 23 risorse, che hanno inciso sui costi complessivi;
- in questo contesto, al fine di gestire i cambiamenti in atto, il Gruppo ritiene fondamentale proseguire nella linea complessiva tenuta fin qui, con particolare attenzione agli effetti derivanti dall'evoluzione dei sistemi di intelligenza artificiale e dalla digitalizzazione;
- l'accordo Tutele Occupazionali, pilastro delle relazioni industriali del Gruppo, ha da sempre rappresentato un punto fermo per la gestione delle riorganizzazioni aziendali, con particolare attenzione alla ricollocazione, riqualificazione e tutela dell'occupazione.

le Parti convengono quanto segue:

1. le premesse costituiscono parte integrante del presente Verbale di Accordo;
2. l'Accordo 25 ottobre 2017, come integrato dall'accordo dell'11 dicembre 2023 e prorogato secondo quanto sopra, si intende ulteriormente prorogato sino al 31 dicembre 2027;
3. le Parti ribadiscono l'opportunità di continuare a perseguire gli obiettivi di massimo sviluppo del Gruppo e, al contempo, di tutela dell'occupazione;
4. L'assetto descritto nell'accordo 2017, come integrato nel 2023, è qui confermato, con l'aggiunta delle sedi di Napoli e Firenze, pur non trattandosi di Poli Direzionali come definiti dall'Accordo 25 ottobre 2017;
5. Il Gruppo, per valorizzare i c.d. Poli sul territorio italiano, si impegna a ricercare un'equa distribuzione geografica delle assunzioni, prestando attenzione anche ad una corretta suddivisione di genere.
Nel caso si dovessero riscontrare significativi mutamenti dei rapporti numerici delle risorse sulle singole Piazze, il Gruppo si impegna al confronto per trovare soluzioni correttive mirate a ristabilire un'equa distribuzione, anche procedendo ad iniziative di internalizzazione di attività e/o alla stabilizzazione dei contratti a tempo determinato già presenti.
6. Le parti si impegnano, a fissare un incontro di verifica entro la scadenza per una valutazione complessiva dei contenuti del presente Verbale di Accordo, tenendo conto, altresì, dei risultati del lavoro congiunto svolto nell'ambito dei Transformation Hub di cui all'art. 14 dell'Accordo CIA 18.4.2025.

il Gruppo Generali

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

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 15 dicembre 2025, in videoconferenza

tra

- Assicurazioni Generali S.p.A., rappresentata dal dott. Giovanni Luca Perin, dal dott. Raffaele Mizzau, dal dott. Davide Pelucchi, dall'avv. Maria Cristina Muglia
- Generali Italia S.p.A., rappresentata dal dott. Giovanni Luca Perin, dal dott. Davide Pelucchi e dall'avv. Maria Cristina Muglia
- Generali Operations Service Platform S.r.l., rappresentata dal dott. Samuele Zoccarì, dal dott. Davide Pelucchi e dall'avv. Maria Cristina Muglia
- Alleanza Assicurazioni S.p.A., rappresentata dal dott. Andrea Polliot, dal dott. Davide Pelucchi e dall'avv. Maria Cristina Muglia
- Genertel S.p.A. rappresentata dal dott. Luca Ascolese, dal dott. Davide Pelucchi e dall'avv. Maria Cristina Muglia

e

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

premessi che

- con Verbale di Accordo del 11.12.2023, sottoscritto nel Gruppo Generali, era stato definito il ricorso alla sezione straordinaria del Fondo di solidarietà ANIA/AISA per un totale di 450 risorse nel perimetro definito, con impegno, al raggiungimento delle prime 150 uscite, a nuove assunzioni nella misura di 1/3 delle uscite verificatesi;
- lo svolgimento del processo è stato oggetto di incontri tra il Gruppo e le OO.SS. volti a monitorarne l'applicazione;
- nella vigenza dell'Accordo hanno risolto il rapporto di lavoro 450 risorse, con 306 nuove assunzioni;
- l'azienda ha dichiarato che nel Gruppo Generali, come in generale nel settore, si è verificata negli ultimi anni una forte accelerazione della digitalizzazione in termini di smart process automation, unita a rilevanti riorganizzazioni per alcuni settori nonché al rafforzamento del modello di Country; a ciò si stanno sommando gli effetti derivanti da i) l'introduzione e l'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale (AI) nelle varie strutture aziendali che sta generando impatti significativi sui processi organizzativi e sulle modalità di lavoro, richiedendo un costante aggiornamento delle competenze e una gestione attenta dei cambiamenti, ii) la riorganizzazione di Genertel, accompagnata dall'adozione di un nuovo piano industriale volto a garantire la crescita sostenibile della compagnia e a valorizzare le professionalità interne, iii) la scadenza dei contratti di servizio delle Joint Ventures (JVs) a seguito dell'operazione di integrazione di Cattolica Assicurazioni, che ha comportato una significativa semplificazione della struttura societaria all'interno della Country Italia nonché iv) l'inserimento di ulteriori 23 risorse a seguito dell'operazione Cronos, che hanno inciso sui costi complessivi.

A fronte di tale quadro, il Gruppo ha proposto – in linea con l'Accordo del 25.10.2017 in tema di tutele occupazionali prorogato da ultimo con l'accordo dell'11 dicembre 2023, in fase di rinnovo – la stipulazione di un nuovo accordo per le società in perimetro;

tutto ciò premesso le Parti convengono quanto segue:

1. le premesse costituiscono parte integrante del presente Verbale di Accordo;
2. il ricorso alla sezione straordinaria del Fondo intersettoriale di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese assicuratrici e delle società di assistenza ANIA/AISA (di seguito il "Fondo") avverrà - per i dipendenti amministrativi, e (ove operante) per il personale impiegato in attività di Contact Center Operations delle Società interessate dagli obiettivi di cui in premessa ovvero Assicurazioni Generali, Generali Italia, Generali Operations Service Platform, Genertel, nonché per il personale amministrativo direzionale di Alleanza Assicurazioni, in possesso dei necessari requisiti - con adesione volontaria del personale interessato, con le modalità e nei termini previsti dall'Allegato n. 10 del richiamato CCNL, dall'Accordo Sindacale Nazionale del 20.5.2013 e dall'art. 9, comma 1 del Decreto Ministeriale del 17.1.2014 n. 78459, nonché nei termini ed alle condizioni di seguito indicati;
3. fermo quanto sopra richiamato, la richiesta di adesione al Fondo sarà possibile unicamente per coloro che matureranno i requisiti con decorrenza prevista del trattamento pensionistico a carico dell'AGO entro il 1.1.2033 (anticipato, comprensivo della relativa finestra trimestrale, o di vecchiaia), e che aderiranno - tempestivamente, nonché in esatto adempimento dei termini e delle condizioni di cui al presente accordo - all'apposito bando che sarà emesso con riferimento alle Società di cui al punto 2. entro il 31.1.2026 e che avrà inderogabile e tassativa scadenza il 31.12.2026. In particolare, la richiesta di adesione dovrà essere manifestata compilando l'apposito modulo che sarà pubblicato e messo a disposizione dalle sopra menzionate Società, per il tramite di struttura aziendale che verrà indicata nel bando, da far pervenire alla suddetta struttura entro il termine essenziale del 31.12.2026, corredato obbligatoriamente dalla documentazione dell'estratto conto contributivo certificativo richiesto a INPS, c.d. ECOCERT, aggiornato in data non anteriore al 31.08.2025, salvo non sia stato già presentato e non siano intercorse significative variazioni; la permanenza massima nel fondo è fissata in 5 (cinque anni), pertanto la cessazione del rapporto di lavoro non potrà essere accordata prima di 5 anni dal raggiungimento dei requisiti pensionistici, adeguati a speranza di vita secondo le indicazioni fornite da Inps con Circolare 142/2021;
4. La cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti aderenti al Fondo dovrà avere effetto in una delle seguenti date, 28.2.2026 (tale data è riservata esclusivamente alle uscite dei lavoratori che non siano entrati nel precedente Fondo in attesa delle novità normative della Legge di Bilancio, come di seguito individuati) 31.3.2026, 30.06.2026, 30.09.2026, 31.12.2026, 31.03.2027, 30.06.2027, 30.09.2027, 31.12.2027 con il conseguente accesso al Fondo, nel caso in cui sussistano i requisiti necessari, a far data dal 1° giorno del mese successivo alla data di cessazione, ferma la possibilità, in accordo con il dipendente, di modificare la data di cessazione per esigenze aziendali nonché per sopravvenuti interventi normativi in materia previdenziale, nell'ambito delle date individuate e della durata complessiva del Fondo di Solidarietà. Le Parti convengono che il numero massimo totale dei dipendenti che - matureranno la pensione di vecchiaia anche con il regime contributivo puro o anticipata con il regime misto - potranno in virtù dell'accordo stesso avere accesso al Fondo è pari a 474 restando, altresì, convenuto che la priorità di accesso al Fondo sarà attribuita secondo l'ordine cronologico (data e ora) di recapito, presso struttura aziendale che verrà indicata nel bando, delle richieste di adesione; nel predetto numero massimo di uscite, sono ricompresi ed avranno priorità di accesso i dipendenti che, avendo già presentato adesione all'Accordo Fondo di Solidarietà del 11.12.2023, la cui domanda di adesione risulti "inviata" o in "lista di attesa" al 31.12.2025, e che non siano ancora formalmente entrati nel Fondo in attesa delle eventuali novità normative in materia previdenziale previste dalla Legge di Bilancio 2026, ripresentino la domanda di adesione al bando del presente Accordo.

Giuseppe Stelloni

5. Nel caso di sopravvenuti interventi normativi in materia previdenziale nel corso di vigenza del presente Verbale di Accordo, tali da modificare i requisiti per l'accesso alla pensione, l'Azienda si rende disponibile a ricercare le migliori soluzioni possibili a tutela dei lavoratori che abbiano aderito e sottoscritto l'accordo di risoluzione consensuale di cui al seguente punto 6.

Fammi

6. A favore di coloro che abbiano validamente formulato la richiesta di adesione al Fondo ai sensi del punto 3. e che accederanno alle prestazioni straordinarie in questione saranno previsti - oltre a quanto stabilito dall'Accordo Nazionale Fondo 20.5.2013 - i trattamenti indicati alle successive lettere a), b), c), d), e) e f) del presente punto 6, allorché sussistano, cumulativamente, le seguenti tassative condizioni:

Claudio Dall'

- preventiva sottoscrizione di un accordo da parte del singolo dipendente aderente con la Società di appartenenza, che preveda la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, nonché una transazione generale e novativa ex artt. 1975 e 1976 del c.c. di € 500 lordi - con rinuncia da parte del singolo dipendente ad ogni diritto, pretesa o azione derivante e/o comunque connessa all'esecuzione del rapporto di lavoro e alla sua cessazione, nonché con reciproca rinuncia del dipendente e dell'Azienda al periodo di preavviso previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro e all'indennità sostitutiva del preavviso stesso - da formalizzare in sede di conciliazione sindacale;
- esito positivo delle procedure amministrative valutative ed autorizzative da parte degli enti pubblici interessati, previste per legge e/o per contratto.

La risoluzione del rapporto di lavoro rimane ferma anche in presenza di malattia o altro evento sospensivo del rapporto di lavoro (ad es. aspettativa), senza necessità di ulteriore definizione tra il dipendente e la Società di appartenenza.

I trattamenti di cui al primo comma del presente punto 6. sono i seguenti:

Renzo Guarnotta

a) **assistenza sanitaria:** per il periodo di permanenza effettiva nel Fondo le prestazioni della garanzia sanitaria saranno quelle previste dal Contratto Integrativo Aziendale di Gruppo tempo per tempo vigente, inclusa la possibilità di aderire alle garanzie sanitarie ad adesione volontaria, ove previste.

Al raggiungimento dei requisiti pensionistici, per il suddetto personale, saranno applicate le condizioni di ultrattività in essere relative all'assistenza sanitaria stabilita dal CIA Assicurazioni Generali tempo per tempo vigente oltre a quanto previsto dal CCNL per i funzionari;

b) **previdenza integrativa:** versamento a carico Azienda del contributo a Fondo Pensione a cui il dipendente aderisce, calcolato sulla base dell'ultima retribuzione, nella misura vigente alla data di cessazione del rapporto di lavoro e per il periodo di permanenza effettiva nel Fondo di Solidarietà, che l'Azienda avrebbe versato nel caso in cui il rapporto di lavoro fosse proseguito. Il versamento proseguirà quindi, nella misura sopra indicata, per il numero di mesi di effettiva permanenza nel Fondo, salvo richiesta da parte del dipendente di riscatto totale anticipato; in tale ipotesi il contributo complessivo (sempre calcolato come sopra) verrà versato a Fondo Pensione al momento della cessazione del rapporto di lavoro. Inoltre, sarà ammessa anche la contribuzione a carico lavoratore, nelle misure e modalità previste per il personale in servizio (CIA 18.4.2025 art. 7 punto 1.b), con facoltà di rinuncia in qualsiasi momento, con decorrenza dal mese successivo la richiesta;

c) **coperture assicurative - convenzioni bancarie - copertura vita caso morte e garanzia infortuni:** per il periodo di permanenza effettiva nel Fondo ed ove previste dal Contratto Integrativo applicato:

- mantenimento, delle medesime agevolazioni disciplinate dall'art. 8 del citato CIA

tempo per tempo vigente (in tema di Prodotti Vita - Polizze RC Auto/Auto Rischi Diversi - Polizze Rami Danni), esclusa la possibilità di pagamenti rateali;

- diritto alle medesime convenzioni bancarie garantite per il personale in servizio;
- mantenimento della Garanzia Vita prevista all'Allegato 1, punto A) del citato CIA;
- mantenimento del diritto alle coperture Infortuni, come previste all'Allegato 3 del citato CIA;
- mantenimento della polizza RCT famiglia ex CIA 21.12.2001.

Al raggiungimento dei requisiti pensionistici, per il suddetto personale saranno applicate le condizioni previste per il personale in quiescenza. Relativamente a mutui e prestiti in corso alla data di cessazione, resteranno ferme le rateazioni in atto.

- d) incentivo (c.d. "premio di tempestività"):** per coloro che aderiranno al Fondo entro i termini di cui alla allegata tabella 1, verrà riconosciuto un ulteriore importo lordo, determinato in base alle mensilità indicate nella medesima tabella 1, (mensilità = 1/12 della Retribuzione Annuale Lorda del dipendente, determinata al mese di cessazione del rapporto di lavoro), che verrà corrisposto a titolo di incentivazione all'esodo, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro. Detto importo verrà ridotto in relazione alla data di adesione al Fondo e alla data di cessazione del rapporto di lavoro, secondo le misure di cui alla tabella 1.

L'incentivo, nella misura fissa di 5 mensilità, sarà corrisposto anche ai dipendenti (che non entreranno nel Fondo) qualora abbiano già maturato i requisiti pensionistici (quota 100/102/103 e pensione anticipata flessibile, anticipato o di vecchiaia) al 31.03.2026 e che cessino entro tale data. Detto incentivo spetterà anche a coloro che matureranno i requisiti entro il 31.12.2026 e che concordino, entro il 31.03.2026, la loro uscita alla data di maturazione;

- e) incentivo all'esodo:** da erogarsi alla risoluzione del rapporto di lavoro, di importo lordo pari - per ogni mese di permanenza al Fondo di Solidarietà - all'1,3% della Retribuzione Annuale Lorda riferita al mese di cessazione del rapporto di lavoro.

Si precisa che l'importo complessivo dell'incentivo all'esodo - determinato dalla sommatoria fra premio di tempestività di cui al punto d), incentivo di cui al punto e) - non potrà essere inferiore a 9 mensilità;

f) Condizioni particolari:

1. per coloro che, completato il periodo di permanenza nel Fondo di Solidarietà, matureranno la pensione di vecchiaia con meno di 35 anni di contributi, agli importi dei punti d) e e) si aggiunge un importo omnicomprensivo lordo per l'intero periodo, da erogarsi in unica soluzione sempre a titolo di trattamento aggiuntivo-integrazione TFR pari al 5% della Retribuzione Annuale Lorda, riferita al mese di cessazione del rapporto di lavoro, per ogni anno e/o frazione proporzionale di anno mancante al raggiungimento della soglia dei 35 anni di contribuzione e comunque non superiore alla anzianità maturabile al raggiungimento della età massima per la pensione di vecchiaia.
2. per coloro che matureranno la pensione di vecchiaia anche con il regime contributivo puro o anticipata con il regime misto, agli importi dei punti d) ed e) si aggiunge una somma omnicomprensiva lorda, per l'intero periodo, da erogarsi in unica soluzione, sempre a titolo di ulteriore incentivazione all'esodo, pari alla differenza tra l'importo mensile dell'assegno straordinario (A) che scaturirebbe dall'applicazione del coefficiente di trasformazione relativo all'età del lavoratore alla maturazione della pensione di vecchiaia o anticipata e l'importo mensile dell'assegno straordinario determinato dall'INPS (B) con il coefficiente di trasformazione relativo all'età del

lavoratore alla cessazione del rapporto di lavoro e moltiplicando tale differenza (maggiorata del rateo di 13° mensilità) per il numero di mesi di percezione, qualora l'INPS continui a determinare l'Assegno secondo il criterio (B).

Inoltre, qualora l'assegno determinato secondo (A) sia inferiore al 70% della Retribuzione Annuale Lorda riferita al mese di cessazione del rapporto di lavoro, l'incentivo di cui al punto 6. e) spetterà e sarà ricalcolato nella misura dell'1,6%, se inferiore al 65%, nella misura dell'1,8%, se inferiore al 60%, nella misura del 2,1%, e se inferiore al 55%, nella misura del 2,3%.

L'erogazione di tali integrazioni avverrà entro tre mesi dall'effettivo calcolo e riconoscimento dell'assegno straordinario da parte dell'INPS.

3. per il personale diversamente abile che si trovi nelle condizioni di cui all'art. 80 comma 3 della L. n. 388/2000 (casi di invalidità per i quali è riconosciuto per ogni anno di servizio, il beneficio della maggiorazione di 2 mesi di contribuzione figurativa, fino a un massimo di 5 anni di contribuzione), in considerazione del fatto che tale anzianità figurativa non è valida ai fini della determinazione dell'importo dell'assegno pensionistico, verrà riconosciuto a titolo di incentivo, in aggiunta al TFR, un importo omnicomprensivo nella misura del 2% della Retribuzione Annuale Lorda del dipendente, riferita al mese di cessazione del rapporto di lavoro, per ogni mese di anzianità contributiva in meno rispetto a 41 anni, determinata al momento di spettanza del trattamento pensionistico.

Inoltre, l'incentivo di cui al punto 6. e) spetterà nella misura dell'1,7% e il ricalcolo dell'incentivo di cui al punto 6. f.2) qualora dovuto, sarà effettuato con percentuali incrementate dello 0,4%.

Si conferma quanto previsto dall'art. 6, comma 2 dell'Accordo Nazionale ANIA/AISA sopra citato.

I trattamenti di cui alle lettere a), b), c), d), e) e f) del presente punto 6. sostituiscono ogni e qualsivoglia diritto, domanda o azione, somma o credito dovuti – in virtù di qualsivoglia norma, sia legale che contrattuale, anche collettiva – per la cessazione del rapporto di lavoro, salva unicamente la liquidazione a favore del dipendente del T.F.R. e dei ratei delle mensilità supplementari, di quanto previsto dall'art 32 del CCNL ANIA (premio 35° anno di anzianità riproporzionato), delle ferie e dei permessi maturati, ma non goduti.

Nota a verbale: in conformità alle normative che regolano il Fondo, in sede di adesione i dipendenti interessati potranno optare per l'erogazione in soluzione unica di cui all'art. 6, comma 3 del sopra citato Accordo Nazionale;

7. nel darsi atto della necessità di raccolta della documentazione previdenziale, viene stabilito quanto segue:

tutti i dipendenti delle Aziende cui si applica il presente Accordo nati fino al 31.12.1969 allo scopo di favorire l'individuazione del bacino degli aventi i requisiti per il possibile accesso al Fondo - dovranno, fatta esclusione per coloro che abbiano già provveduto in tal senso, fornire entro e non oltre il 31.03.2026 – o, se precedente, entro la data di firma dell'accordo di uscita - la propria posizione previdenziale documentata mediante la produzione del proprio Estratto conto contributivo certificativo, c.d. "ECOCERT".

In caso di impossibilità di ottenere l'ECOCERT i dipendenti devono inviare l'estratto conto "ordinario", fatto salvo l'impegno ad inviare l'ECOCERT appena disponibile, completate le necessarie procedure INPS, comunque entro la data di cessazione.

I dipendenti che abbiano già inviato (o che invieranno) il modello ECOCERT, ma che successivamente abbiano richiesto ed ottenuto modifiche e/o integrazioni alla propria posizione (riscatto di laurea, accrediti figurativi etc), devono fornire tempestivamente un

modello aggiornato.

Le modalità di richiesta all'INPS e i termini di invio dell'ECOCERT saranno oggetto di specifica informazione da parte di HR Operations e Administration.

Si conferma che, in linea con quanto effettuato per il precedente Accordo, ciascun dipendente riceverà tempestivamente ogni informazione utile per una conoscenza di dettaglio del quadro normativo/regolamentare e degli adempimenti connessi all'attuazione dell'Accordo Fondo, nonché una simulazione, provvisoria ed a titolo indicativo, degli importi erogabili a titolo di incentivo;

8. ciascuna Azienda interessata, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, in conformità delle normative vigenti, provvederà, quando richiesto dal dipendente interessato, a inserire nel modulo di richiesta di adesione al Fondo di cui al punto 3 e nel testo relativo alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro di cui al precedente punto 6., l'apposita clausola che garantisca il diritto a proseguire il versamento dei contributi sindacali a favore dell'organizzazione sindacale di appartenenza;

9. Le Parti concordano che – una volta raggiunto l'obiettivo di 150 uscite per effetto dell'applicazione dell'Accordo Fondo – verranno effettuate assunzioni a tempo indeterminato e full time, nella misura di almeno 1/3 rispetto al numero di uscite totali effettuate, in linea con quanto già realizzato finora nei fondi precedenti; in aggiunta alle assunzioni sopra indicate, l'Azienda si impegna a riservare un'ulteriore quota pari al 3% del totale degli ingressi, destinata a donne vittime di violenza che provengono o siano inserite in percorsi di protezione documentabili; a fronte del nuovo contesto organizzativo derivante dal Next Normal, il Gruppo conferma come elemento fondamentale l'acquisizione delle competenze necessarie per il massimo sviluppo futuro, si impegna, pertanto, a ricercare un'equa distribuzione tale da valorizzare i cd. Poli del territorio italiano, nel rispetto di una corretta distribuzione di genere. Fermo restando le attività di business sui singoli Poli, al termine del periodo di applicazione dell'Accordo Fondo, laddove si dovesse riscontrare un disequilibrio nella distribuzione delle uscite nei Poli che determini mutamenti dei rapporti numerici delle risorse sulle singole Piazze, le OO.SS. richiederanno uno specifico confronto al Gruppo. Il Gruppo si impegna al confronto con le OO.SS. per la ricerca di soluzioni correttive mirate a ristabilire un'equa distribuzione, tale da valorizzare i cd. Poli del territorio italiano. In particolare, si impegna a ricercare soluzioni che valorizzino le risorse e le competenze presenti all'interno del Gruppo. Infine, le parti si danno reciprocamente atto che, in tali confronti, saranno avviate iniziative finalizzate a identificare congiuntamente ambiti e modalità di intervento anche orientate al potenziamento di attività già presenti nei singoli Poli;

10. le Parti si impegnano a monitorare in continuità, ed in coerenza con lo stile di relazioni sindacali in atto, l'andamento complessivo dell'accordo con cadenza quadrimestrale; in ogni caso si incontreranno entro il mese di maggio per una verifica complessiva in ordine all'attuazione del presente accordo – con particolare riferimento all'andamento delle assunzioni con informativa su inquadramenti e collocazione geografica dei neoassunti– nonché a quanto previsto dalla normativa vigente;

11. l'Azienda, nel confermare l'approccio tenuto nel tempo in occasione di riorganizzazioni societarie, si impegna a ricercare, congiuntamente ed entro il periodo di vigenza del presente accordo, ulteriori soluzioni che valorizzino le risorse e le competenze presenti all'interno del Gruppo e supportino le persone nei processi di cambiamento e innovazione con riferimento all'equilibrio risorse/attività dei poli del Gruppo. Le parti congiuntamente confermano che le previsioni dell'art.14 CIA 18.4.2025 (Transformation Hub) costituiranno un valido strumento di supporto e arricchimento utile a facilitare il confronto da tenersi alla scadenza del presente accordo.

12. le Parti con la sottoscrizione del presente Accordo si danno reciprocamente atto di avere adempiuto alle procedure contrattuali di confronto sindacale stabilite dalle vigenti normative per l'accesso al Fondo Intersettoriale di Solidarietà ANIA/AISA.

13. Le Parti si incontreranno per valutare gli effetti e l'applicabilità in caso di sopravvenute modifiche sulla disciplina del Fondo di Solidarietà di settore.

REQUISITI E CONDIZIONI			AMMONTARE DEL PREMIO:		
Data di maturazione dei requisiti per la pensione entro il	Adesione entro il	Cessazione il	Mensilità	Mensilità per ogni mese o frazione per ritardo della firma	Mensilità per ogni mese o frazione per ritardo della cessazione
01.01.2030	28.02.2026	31.03.2026	5	-2	-2
01.07.2030	31.03.2026	30.06.2026	5	-1	-2
01.01.2031	31.05.2026	30.09.2026	5	-1	-2
01.07.2031	31.07.2026	31.12.2026	5	-1	-1
01.01.2032	31.10.2026	31.03.2027	5	-1	-1
01.07.2032	31.12.2026	30.06.2027	5	-1	-1
01.10.2032	31.12.2026	30.09.2027	5	-1	-1
01.01.2033	31.12.2026	31.12.2027	5	non ammesso	non ammesso

il Gruppo Generali



I Coordinamenti della RSA FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA, FNA e SNFIA del Gruppo Generali

