



COMUNICATO

Come previsto dagli accordi vigenti si è concluso ieri il confronto tra Organizzazioni Sindacali e Azienda relativamente al rinnovo dell'accordo sul Premio di Rendimento Variabile (PRV) in pagamento nel 2024.

Come noto occorre ogni anno rivedere i parametri per garantire una incrementalità dei risultati e poter di conseguenza fruire della tassazione agevolata prevista dalla legge.

Dopo una trattativa fra le Parti si è raggiunto un accordo che non cambia l'assetto strutturale delle quote che sostanziano il premio rispetto al precedente, ancora una volta basato sulla produttività di Country Italia (quota A), Azienda (quota B), monte ferie (quota C), in linea con gli anni precedenti.

Alleghiamo il testo dell'accordo.

14 luglio 2023

**First/Cisl Fisac/CGIL FNA UILCA SNFIA
Coordinamenti nazionali rappresentanze sindacali
Gruppo Generali**

ACCORDO AZIENDALE PREMIO DI RISULTATO VARIABILE - PERSONALE AMMINISTRATIVO anno 2024

Il giorno 13 luglio 2023 in Italia, in collegamento da remoto

il Gruppo Generali, rappresentato dal dr. Giovanni Luca Perin, dalla dr.ssa Maurizia Cecchet, dal dr. Davide Pelucchi, dall'avv. Maria Cristina Muglia

e

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

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, per il 2021 in base all'accordo 10.7.2020.

In ultimo, con la sottoscrizione in data 8.7.2021 del Protocollo d'Intesa per il rinnovo del CIA le parti hanno definito l'assetto del Premio di Risultato Variabile per il 2022; hanno altresì convenuto - ferma la struttura complessiva del Premio - 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 predetto CIA.

Articolo unico

Il personale amministrativo di parte prima (compresa la ex parte terza) delle Aziende del Gruppo cui si applica il CIA di Assicurazioni Generali del 29.12.2015 rinnovato dal Protocollo d'Intesa dell'8.7.2021 nonché il Verbale di Armonizzazione del 2.2.2023, e 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 2024 e sarà determinato con riferimento al livello retributivo e all'azienda di appartenenza al 1° gennaio 2024. Per il personale assunto in corso del 2024, sarà considerato il livello retributivo attribuito alla assunzione.

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), essendosi verificato 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.

| 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/Genertel</i> | |
| addetto call center sezione prima | 1.167,45 |
| coordinatore di team | 1.692,80 |
| <i>Sezione Terza - GLife</i> | |
| addetto call center sezione prima | 933,96 |
| addetto call center sez. seconda Genertel e GLife | 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 predetto 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 2023, confrontato (ai fini della rilevazione della relativa incrementalità) rispetto al medesimo valore registrato nel 2022 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 800 | 0 |
| Tra 800 e 1.000 | 50 |
| Tra 1.000 e 1.100 | 90 |
| Tra 1.100 e 1.600 | 100 |

| | |
|--------------------------|------------|
| Tra 1.600 e 1.800 | 105 |
| Oltre 1.800 | 110 |

Il “parametro” definisce la percentuale spettante della quota A di tabella 1. Le parti riconoscono che nell’ambito della Country Italia del Gruppo Generali i rapporti di lavoro e la relativa contrattazione sono gestiti in maniera unitaria ed uniforme. Ai fini dell’applicazione della normativa fiscale di vantaggio ex L. 208/2015 art. 1 cc. 182-190 si specifica che i rapporti di lavoro dei dipendenti potenzialmente beneficiari del premio in esame sono gestiti, a livello di Gruppo cui afferiscono unicamente società residenti in Italia, in maniera unitaria ed uniforme e la contrattazione collettiva, vincolante per le aziende del Gruppo, è centralizzata in capo alla società Generali Italia.

8. La quota B sarà così calcolata:

- per i dipendenti di Assicurazioni Generali, Generali Italia, GOSP e i dipendenti nel perimetro di applicazione del Verbale di Armonizzazione 2.2.2023, in base al “Risultato Netto” conseguito dalla società Generali Italia per l’esercizio 2023, confrontato (ai fini della rilevazione della relativa incrementalità) rispetto al medesimo valore registrato nel 2022, secondo la seguente tabella 3:

| Tabella 3 – quota B – Generali Italia | |
|--|------------------|
| <i>Risultato Netto in milioni di euro</i> | <i>Parametro</i> |
| Fino a 300 | 0 |
| Tra 300 e 400 | 50 |
| Tra 400 e 550 | 90 |
| Tra 550 e 850 | 100 |
| Tra 850 e 1.000 | 105 |
| Oltre 1.000 | 110 |

- per i dipendenti di Alleanza Assicurazioni, in base al “Risultato Netto” conseguito dalla stessa azienda nell’esercizio 2023, confrontato (ai fini della rilevazione della relativa incrementalità) rispetto al medesimo valore registrato nel 2022, secondo la seguente tabella 4:

| Tabella 4 – quota B – Alleanza Assicurazioni | |
|---|------------------|
| <i>Risultato Netto in milioni di euro</i> | <i>Parametro</i> |
| Fino a 250 | 0 |
| Tra 250 e 350 | 50 |
| Tra 350 e 450 | 90 |
| Tra 450 e 600 | 100 |
| Tra 600 e 700 | 105 |
| Oltre 700 | 110 |

- per i dipendenti di Genertel e Genertel Life in base al “Risultato Netto” conseguito complessivamente dalle due aziende per l’esercizio 2023, confrontato (ai fini della rilevazione della relativa incrementalità) rispetto al medesimo valore registrato nel 2022, secondo la seguente tabella 5:

| Tabella 5 – quota B – Genertel e G.Life | |
|--|------------------|
| <i>Risultato Netto in milioni di euro</i> | <i>Parametro</i> |
| Tra 30 a 40 | 0 |
| Tra 40 e 60 | 50 |
| Tra 60 e 80 | 90 |
| Tra 80 e 150 | 100 |
| Tra 150 e 170 | 105 |
| Oltre 170 | 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.

9. La quota C sarà determinata, per tutto il personale cui si applica il CIA, in relazione alla variazione del “Monte Ferie” del 1° gennaio 2024 rispetto al 1° gennaio del 2023. 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 2023, queste saranno considerate ai fini del Monte Ferie al 1° gennaio 2024. 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. 2024 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 1.1.2024 non superiore a 4 giorni | 111 |
| Monte Ferie al 1.1.2024 non superiore a 3 giorni | 112 |
| Monte Ferie al 1.1.2024 non superiore a 2 giorni | 113 |
| Monte Ferie al 1.1.2024 non superiore a 1 giorno | 114 |
| Monte Ferie al 1.1.2024 pari a 0 giorni | 115 |

Sarà riconosciuto come minimo il parametro 100 in caso di:

- assunzione (salvo passaggi infragruppo), nel corso del 2023. Per i passaggi infragruppo, si considereranno in aggiunta al Monte Ferie al 1.1.2024 anche i giorni eventualmente liquidati all'atto della cessazione;
- assenze nel corso del 2023 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 2023 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 un elemento retributivo premiale variabili aziendale, cui si possono applicare i benefici di Legge tempo per tempo e secondo soglie e modalità previsti dalla normativa in materia, con particolare riferimento a quanto previsto dall'articolo 1 legge 28 dicembre 2015, n. 208, cc. 182-190. In particolare, ai fini del criterio di "incrementalità" dei risultati di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui all'art. 1 c. 1 del decreto interministeriale del 25 marzo 2016 per il riconoscimento dei benefici fiscali della detassazione del premio, sarà condizione sufficiente il raggiungimento di un valore incrementale anche di solo uno degli indicatori di cui ai precedenti punti 7 (risultato netto della Country), 8 (risultato netto della singola società di cui si è dipendenti) e 9 (risultato del monte ferie di gruppo). In relazione a quanto sopra, l'azienda provvederà al deposito telematico 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 imprevisti 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 nuovi principi contabili internazionali IFRS17-9, come contributo al Consolidato di Country e soggetto 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; non comprende il contributo delle JV dell'ex Gruppo Cattolica (BCC e Vera) e i costi one-off legati ai Fondi HR.

**PREMIO DI RISULTATO VARIABILE PERSONALE DIPENDENTE ADDETTO ALL'ORGANIZZAZIONE
PRODUTTIVA E ALLA PRODUZIONE anno 2024**

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 hanno convenuto 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 2022, cui si applica il predetto 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 2024 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:
 - o Generali Italia: Totale premi di Nuova Produzione Protezione Vita + DNA (TD+PMI) al netto delle polizze RC Asseveratore;
 - o Alleanza Assicurazioni: Portafoglio protection - totale premi contabilizzati Protection Vita più Danni (PLC).
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:

| Nuova produzione Protezione Vita + DNA (TD + PMI) al netto della NP RC Asseveratore (M€) | Parametro in % |
|--|----------------|
| 59,8 | 50 |
| 60,0 | 75 |
| 60,2 | 85 |
| 60,4 | 100 |

Il “parametro” definisce la percentuale spettante del Premio di tabella 1; tale valore sarà confrontato (ai fini della rilevazione della relativa incrementalità) rispetto al medesimo valore registrato nel 2022.

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:

| premi lordi contabilizzati Protection Vita più Danni (PLC) in milioni di € | parametro in % |
|--|----------------|
| fino a 295 | 0 |
| tra 295 e 354 | 75 |
| tra 354 e 393 | 90 |
| a 393 | 100 |

Il “parametro” definisce la percentuale spettante del Premio di tabella 1. Tale valore sarà confrontato (ai fini della rilevazione della relativa incrementalità) rispetto al medesimo valore registrato nel 2022.

8. Le Parti si danno atto che il PRV disciplinato dal presente articolo costituisce a tutti gli effetti elemento retributivo premiale variabile aziendale, cui si possono applicare i benefici di Legge tempo per tempo e secondo soglie e modalità previsti dalla normativa in materia con particolare riferimento a quanto previsto dall’articolo 1 legge 28 dicembre 2015, n. 208 cc. 182-190. In particolare, ai fini del criterio di “incrementalità” dei risultati di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui all’art. 1 c. 1 del decreto interministeriale del 25 marzo 2016 per il riconoscimento dei benefici fiscali, sarà condizione sufficiente l’incremento del totale dei premi di Nuova Produzione Protezione Vita + DNA (TD+PMI) al netto delle polizze RC Asseveratore per il personale addetto all’organizzazione produttiva e alla produzione di Generali Italia e del totale dei premi lordi contabilizzati Protection Vita più Danni (PLC), per il personale addetto all’organizzazione produttiva e alla produzione di Alleanza Assicurazioni cui si applica il CIA, conseguito nell’anno 2023 rispetto a quello conseguito – per le medesime aziende – nell’anno 2022. In relazione a quanto sopra, l’azienda provvederà al deposito telematico 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

Totale premi di Nuova Produzione Protezione Vita + DNA (TD+PMI) al netto delle polizze RC Asseveratore

Obiettivo unico di raccolta premi di nuova produzione pari alla somma dei premi afferenti al bisogno Protezione Vita e dei premi DNA (TD+PMI) con esclusione dei contratti RC Asseveratore.

In particolare, si fa riferimento alla nuova produzione intermediata da OP operanti presso agenzie di Appalto e Filiali di Direzione, raccolta nel periodo compreso tra 01.01.2023 e 31.12.2023.

Nel dettaglio, la nuova produzione considerata per il calcolo è la seguente:

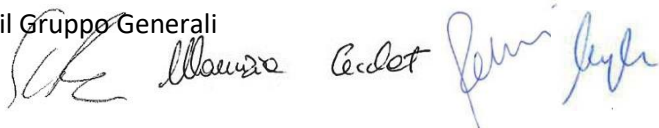
- **Nuova Produzione Protezione Vita:** premi di nuova produzione APE emessa lorda relativa a nuove polizze rispondenti al bisogno Protezione Mia e dei miei Cari (incluse le garanzie embedded relative al medesimo bisogno presenti in altri prodotti del catalogo Vita Individuali) ad esclusione del prodotto Pensione Immediata; per «APE» si intende Premi Periodici + [Premi Unici / 10 anni];
- **Nuova Produzione DNA (TD+PMI):** premi di nuova produzione Danni Non Auto perfezionata relativa ai prodotti a tariffa definita e al prodotto PMI – Generaimpresa con esclusione dei contratti Rct Professionale - R50J con rateazione unica (cod. R50J) e Attiva Professione - RCP01 con rateazione unica (cod. RCP)

Totale dei premi lordi contabilizzati Protection Vita più Danni (PLC)

Per Alleanza Assicurazioni il parametro si riferisce ai premi maturati durante l'esercizio (indipendentemente dal fatto che tali importi siano stati incassati) del portafoglio in essere + la nuova produzione relativi alla coperture protection Vita (puro rischio e malattia) sia stand alone sia embedded nonché ai premi relativi alla gestione Danni (non Auto)

Italia, 13 luglio 2023

il Gruppo Generali

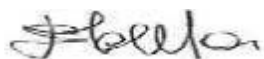


I Coordinamenti della RSA del Gruppo Generali

FIRST/CISL



FISAC/CGIL



UILCA



FNA



SNFIA

