



COMUNICATO

Si sono incontrati nei giorni scorsi i coordinamenti nazionali delle rappresentanze sindacali e la delegazione datoriale di Gruppo Generali per discutere dell'accordo sul Premio di Rendimento Variabile (PRV) relativo al 2023.

Dopo uno scambio di documenti tra le due parti si è raggiunto l'accordo che permette di centrare l'obiettivo con la possibilità di fruire della tassazione agevolata come previsto dalla legge mantenendo i termini fondamentali dei precedenti accordi in merito.

Di seguito il testo dell'accordo sottoscritto.

8 luglio 2022

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

ACCORDO AZIENDALE PREMIO DI RISULTATO VARIABILE - PERSONALE AMMINISTRATIVO anno 2023

Il giorno 7 luglio 2022 in Italia, in collegamento da remoto

il Gruppo Generali, rappresentato dal dr. Giovanni Luca Perin, 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 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 2023 e sarà determinato con riferimento al livello retributivo e all'azienda di appartenenza al 1° gennaio 2023. Per il personale assunto in corso del 2023, 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</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 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 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 690	0
Tra 690 e 840	50
Tra 840 e 1.030	90
Tra 1.030 e 1.340	100
Tra 1.340 e 1.540	105
Oltre 1.540	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.

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 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 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 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 235	0
Tra 235 e 295	50
Tra 295 e 355	90
Tra 355 e 455	100
Tra 455 e 515	105
Oltre 515	110

- per i dipendenti di Genertel e Genertel Life in base al “Risultato Netto” conseguito complessivamente dalle due aziende per l’esercizio 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>
Fino a 50	0
Tra 50 e 80	50
Tra 80 e 110	90
Tra 110 e 160	100
Tra 160 e 190	105
Oltre 190	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 2023 rispetto al 1° gennaio del 2022. 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 2022, queste saranno considerate ai fini del Monte Ferie al 1° gennaio 2023. La quota di PRV si determina secondo il seguente parametro:

<i>Criteria</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 1.1.2023 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>Criteria</i>	<i>Parametro</i>
Monte Ferie al 1.1.2023 non superiore a 4 giorni	111
Monte Ferie al 1.1.2023 non superiore a 3 giorni	112
Monte Ferie al 1.1.2023 non superiore a 2 giorni	113
Monte Ferie al 1.1.2023 non superiore a 1 giorno	114
Monte Ferie al 1.1.2023 pari a 0 giorni	115

Sarà riconosciuto come minimo il parametro 100 in caso di:

- assunzione (salvo passaggi infragruppo), nel corso del 2022. Per i passaggi infragruppo, si considereranno in aggiunta al Monte Ferie al 1.1.2023 anche i giorni eventualmente liquidati all'atto della cessazione;
- assenze nel corso del 2022 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 2022 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, con particolare riferimento a quanto previsto dall'articolo 1 legge 28 dicembre 2015, n. 208. 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). 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 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 principi contabili internazionali IAS/IFRS, come contributo al Consolidato di Country in coerenza con i target HR inclusi nelle BSC 2022 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 e non comprende il contributo dell'ex Gruppo Cattolica e i costi di integrazione Cattolica.

**PREMIO DI RISULTATO VARIABILE PERSONALE DIPENDENTE ADDETTO ALL'ORGANIZZAZIONE
PRODUTTIVA E ALLA PRODUZIONE anno 2023**

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 2021, 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 2023 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: Nuova Produzione Protezione Vita + DNA (TD + PMI) del Canale OP;
 - o Alleanza Assicurazioni: Totale della nuova produzione (vita + danni) al netto delle polizze collettive, con target di € 3.181,5 mln.
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	
<i>Nuova produzione Protezione Vita + DNA (TD + PMI) in mln di €</i>	<i>Parametro in %</i>
54,5	50
56	75
57	85
58	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>Totale della nuova produzione (vita + danni) al netto delle polizze collettive in mln di €</i>	<i>Parametro in %</i>
Fino a 2.386	0
Tra 2.386 e 2.863	75
Tra 2.863 e 3.181	90
A 3.181	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 con particolare riferimento a quanto previsto dall’articolo 1 legge 28 dicembre 2015, n. 208. 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 l’incremento dei premi di nuova produzione Protezione Vita + DNA (TD + PMI) del Canale OP per il personale addetto all’organizzazione produttiva e alla produzione di Generali Italia e il totale della nuova produzione (vita + danni) al netto delle polizze collettive, per il personale addetto all’organizzazione produttiva e alla produzione di Alleanza Assicurazioni cui si applica il CIA, conseguito nell’anno 2022 rispetto a quello conseguito – per le medesime aziende – nell’anno 2021. 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

Totale premi di Nuova Produzione Protezione Vita + DNA (TD+PMI)

Obiettivo unico di raccolta premi di nuova produzione pari alla somma dei premi afferenti al bisogno Protezione Vita e dei premi DNA (TD+PMI) intermediata da OP e raccolta nel periodo compreso tra 01.01.2022 e 31.12.2022.

- **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 / durata contrattuale con max 10 anni;
- **Nuova Produzione DNA (TD+PMI):** premi di nuova produzione Danni Non Auto emessa e perfezionata relativa ai prodotti a tariffa definita e al prodotto PMI – Generaimpresa.

Totale della nuova produzione (vita + danni) al netto delle polizze collettive

Obiettivo di raccolta premi di nuova produzione Vita e Danni al netto delle polizze collettive fissato per il 2022 a € 3.181,5 mln.

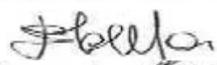
Italia, 7 luglio 2022

il Gruppo Generali



I Coordinamenti della RSA del Gruppo Generali

FIRST/CISL 

FISAC/CGIL 

UILCA 

FNA  

SNFIA 