

**ACCORDO AZIENDALE
PREMIO DI RISULTATO VARIABILE anno 2021**

Il giorno 10 luglio 2020 in Italia

il Gruppo Generali, rappresentato dal dr. Giovanni Luca Perin, dal dr. Davide Pelucchi, dall'avv. Maria Cristina Muglia e dal sig. Renzo Manzin

e

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

Premessa.

In relazione al forzato rinvio, correlato alla situazione sanitaria, della trattativa per il rinnovo di tutti gli articoli del Contratto Integrativo Aziendale 29.12.2015, le parti hanno concordato di definire – in via temporanea per il solo anno 2021 - l'assetto del Premio di Risultato Variabile, già disciplinato per il 2020 in base all'accordo 8.7.2019.

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 2021 e sarà determinato con riferimento al livello retributivo e all'azienda di appartenenza al 1° gennaio 2021. Per il personale assunto in corso del 2021, 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 - 15%, secondo un indice aziendale;
 - Quota C - 10%, in base a un obiettivo individuale.
7. La quota A sarà calcolata in base alle "Spese Amministrative" sostenute complessivamente dalle Aziende della Country Italia (vedi allegato 1) per l'esercizio 2020, secondo il parametro dalla seguente tabella 2.

Tabella 2 – quota A	
<i>Spese Amministrative Country Italia in milioni di euro</i>	<i>Parametro</i>
Oltre 580	0
Tra 540 e 580	50
Tra 500 e 540	90
Tra 420 e 500	100
Tra 380 e 420	105
Fino a 380	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 GSS, in base alle "Spese Amministrative" sostenute dalla società Generali Italia per l'esercizio 2020, secondo la seguente tabella 3;

Tabella 3 – quota B – Generali Italia	
<i>Spese Amministrative in milioni di euro</i>	<i>Parametro</i>
Oltre 430	0
Tra 400 e 430	50
Tra 370 e 400	90
Tra 310 e 370	100
Tra 280 e 310	105
Fino a 280	110

- per i dipendenti di Alleanza Assicurazioni, in base alle “Spese Amministrative” sostenute dalla stessa azienda nell’esercizio 2020, secondo la seguente tabella 4;

Tabella 4 – quota B – Alleanza Assicurazioni	
<i>Spese Amministrative in milioni di euro</i>	<i>Parametro</i>
Oltre 85	0
Tra 80 e 85	50
Tra 75 e 80	90
Tra 65 e 75	100
Tra 60 e 65	105
Fino a 60	110

- per i dipendenti di Genertel e Genertel Life in base alla “Spese Amministrative” sostenute complessivamente dalle due aziende per l’esercizio 2020, secondo la seguente tabella 5;

Tabella 5 – quota B – Genertel e G.Life	
<i>Spese Amministrative in milioni di euro</i>	<i>Parametro</i>
Oltre 65	0
Tra 60 e 65	50
Tra 55 e 60	90
Tra 40 e 55	100
Tra 35 e 40	105
Fino a 35	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 presente CIA, in relazione alla variazione del “Monte Ferie” del 1° gennaio 2021 rispetto al 1° gennaio del 2020. Per Monte Ferie si intende il totale dei giorni di ferie maturati negli anni precedenti non ancora fruiti al 1° gennaio. In caso di pagamento di giornate di ferie nel corso del 2020, queste saranno considerate ai fini del Monte Ferie al 1° gennaio 2021. 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 inferiore al 20%	50
Monte Ferie ridotto tra il 20% e il 50%	75
Monte Ferie ridotto per oltre il 50%, se per almeno 5 giorni	100

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

Il parametro 100 sarà attribuito come minimo anche in caso:

- Monte Ferie al 1.1.2021 non superiore a 5 giorni;
- assenze nel corso del 2020 per Gravidanza, 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;

Sarà riconosciuto come minimo il parametro 50 in caso di assunzione (salvo passaggi infragruppo), nel corso del 2020. Per i passaggi infragruppo, si considereranno in aggiunta al Monte Ferie al 1.1.2021 anche i giorni eventualmente liquidati all'atto della cessazione.

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 del Monte Ferie per la determinazione della quota C del PRV.

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


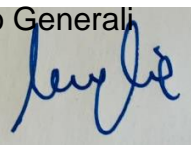

10. Il PRV complessivamente determinato non potrà eccedere più del 10% l'importo di tabella 1 rapportato come da punto 3 e sarà utile per la determinazione del TFR (Trattamento di Fine Rapporto), e sarà utile ai fini della RAL e della determinazione della paga oraria e giornaliera.
11. le parti si danno 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, la riduzione del totale delle "spese amministrative" per le Aziende della Country Italia cui si applica il presente accordo sostenute nell'anno 2020 rispetto a quelle sostenute – per le medesime aziende – nell'anno 2019.
Per quanto riguarda la quota C sarà condizione ai fini dei benefici fiscali la riduzione del monte ferie arretrate complessivo al 1° gennaio 2021 rispetto al 1° gennaio 2020, riferito ai dipendenti cui si applica il presente accordo, che verrà depositato, a cura di ciascuna delle Aziende in cui si applica, presso le strutture pubbliche competenti entro i termini previsti.
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 delle Spese Amministrative 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.

Italia, 10 luglio 2020

il Gruppo Generali

I Coordinamenti della RSA del Gruppo Generali

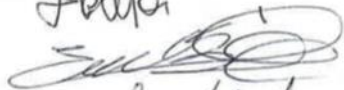
FIRST/CISL



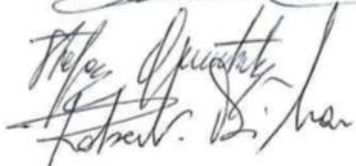
FISAC/CGIL



UILCA



FNA



SNFIA

Allegato 1 – Spese Amministrative

Gli importi di riferimento sono riportati nel Conto Economico del bilancio civilistico (schemi IVASS) delle compagnie nelle seguenti voci:

7.e) Spese di gestione - Altre spese di amministrazione del Conto Tecnico dei rami Danni

8.e) Spese di gestione – Altre spese di amministrazione del Conto Tecnico dei rami Vita.

Tali voci includono le spese di amministrazione, diverse dalle provvigioni di incasso, i costi sostenuti per la gestione dei portafogli, della riassicurazione attiva e passiva ed i costi del personale non attribuiti agli oneri relativi all'acquisizione, alla liquidazione dei sinistri ed alla gestione degli investimenti.

Dettaglio valori spese amministrative

KPI di Country

Dati in M€

Ambito	KPI	YE19	Target 2020
Totale Country *	Spese di Amministrazione (vista Local) **	461,24	458,25

(*) *perimetro di Country include GIT (incl. GC&C), Alleanza, GTel e GLife; GBS, Welion e Jeniot sono incluse nelle spese di amministrazione delle Compagnie*

(**) *le Spese di Amministrazione sono formate dai costi del personale dipendente e le spese generali verso fornitori esterni, allocati a Spese di Amministrazione nei Conti Economici delle Compagnie*

KPI di BU

Dati in M€

Società ***	KPI	YE19	Target 2020
Generali Italia (incl. GC&C)	Spese di Amministrazione (vista Local)	344,51	339,29
Alleanza	Spese di Amministrazione (vista Local)	72,55	70,84
GTel + GLife	Spese di Amministrazione (vista Local)	44,19	48,12

(***) *GBS, Welion e Jeniot sono incluse nelle spese di amministrazione delle Compagnie --> per queste BU, fare riferimento al KPI di GIT*