PAV 2025: si riapre il dialogo, ma la partita vera si gioca con il CIA

Care colleghe, cari colleghi,

si è conclusa una fase delicata di trattativa con l'azienda, avviata sul tema della **defiscalizzazione del PAV 2025** (con erogazione nel giugno 2026), che avevamo chiesto come organizzazioni sindacali già prima della pausa pasquale, vista la necessità di rispettare le rigide tempistiche imposte dall'Agenzia delle Entrate.

L'incontro, tenutosi in tre sessioni (il 15, il 19 e il 22 maggio), doveva costituire un primo banco di prova per misurare e far ripartire le relazioni sindacali dopo mesi di forte tensione. Ed è proprio questo il segnale politico che riteniamo più importante: **provare a riaprire,un percorso di confronto trasparente, credibile e costruttivo**.

La discussione si è aperta con un'analisi del **PAV 2024**, che ha visto il raggiungimento di **sei obiettivi su sette**, permettendo quindi la piena detassazione, con **erogazione confermata per il mese di giugno 2025**. Anche l'azienda ha riconosciuto il valore dei risultati raggiunti, frutto dell'impegno e della professionalità di tutte e tutti.

Successivamente il confronto è entrato nel merito del **PAV 2025**. L'azienda ha proposto la conferma dell'accordo già applicato nel 2024, compresa la quota aggiuntiva legata allo smaltimento delle ferie e allo svolgimento della formazione obbligatoria "ex lege", avanzando però l'intenzione di **rendere strutturale tale modello**.

Su questo punto abbiamo espresso con forza la nostra contrarietà: **non abbiamo ritenuto opportuno stabilizzare un provvedimento che, seppur economicamente vantaggioso per molti, deve rimanere oggetto di contrattazione integrativa**, per non pregiudicare l'intero impianto e le successive richieste economiche del futuro CIA di Gruppo.

Per questo, **abbiamo scelto di dare priorità alla riapertura del dialogo sociale**, convinti che **solo attraverso un modello di Relazioni Industriali avanzate potremo ottenere risultati più strutturali e duraturi**, a partire dai rinnovi del **CCNL ANIA** e del **CIA**.

Tra i risultati dell'incontro:

- la **conferma della quota aggiuntiva del PAV per l'esercizio 2025** (€ 350,00 riferito ad un 4° livello full time, con erogazione nel giugno 2026), secondo i criteri dello scorso anno, che avevano determinato un **aumento medio di circa il 25% della quota collettiva, sotto forma di contributo individuale che è stato raggiunto** dal **95% del personale**;
- la **non strutturalità** del provvedimento, nelle more di un confronto che possa condurre ad **una più ampia discussione nell'ambito del rinnovo del prossimo CIA**;
- **il miglioramento**, ai fini del raggiungimento degli obiettivi legati alla quota aggiuntiva del PAV, **delle situazioni relative a maternità, infortuni e malattie gravi**;
- l'**istituzione di un tavolo tecnico sulla pianificazione delle ferie**, per trovare soluzioni condivise nell'imputazione delle medesime, nel rispetto delle normative e delle esigenze individuali.

Riteniamo questo primo approccio positivo, ma **il percorso resta lungo e non semplice.**

Valuteremo nel prosieguo delle relazioni se l'Azienda intende confrontarsi seriamente con queste organizzazioni sindacali, partendo dalla **valorizzazione professionale e umana di tutte e tutti i lavoratori del Gruppo**, nel rispetto della dignità del lavoro.

Vi terremo aggiornati sui prossimi sviluppi.

23 maggio 2025

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali Gruppo Unipol

First/CISL Fisac/CGIL FNA SNFIA Uilca/UIL

VERBALE DI ACCORDO
PREMIO AZIENDALE VARIABILE 2025

In data odierna, 22 maggio 2025, presso la sede di Unipol Assicurazioni S.p.A. in Bologna,

tra

Unipol Assicurazioni S.p.A., in proprio ed in nome e per conto di tutte le società del Gruppo Unipol cui si applica il Contratto Integrativo Aziendale vigente (di seguito, anche l'"**Impresa**")

e

le **OOSS di categoria** First/Cisl, Fisac/Cgil, Fna, Snfia e Uilca (di seguito, anche le "**OOSS**")

(di seguito, congiuntamente, anche le "**Parti**")

Premesso che

a) l'art. 29 del CIA del 13 maggio 2016, così come modificato dagli accordi dell'8 giugno 2021 e del 28 febbraio 2024 (di seguito il "**CIA**"), prevede per tutti i dipendenti ai quali sia applicabile il CCNL Ania del 16 novembre 2022, la corresponsione di un Premio Aziendale Variabile (di seguito "**PAV**"), qualora siano raggiunti obiettivi di natura collettiva, legati all'andamento economico dell'intero Gruppo Unipol e basati sul Risultato Netto Consolidato indicato all'interno del Bilancio Consolidato del Gruppo (art. 29, punto 1, lett. d del CIA 13 maggio 2016);

b) l'art. 3 dell'accordo di rinnovo del CIA, sottoscritto in data 28 febbraio 2024 ha introdotto, in via sperimentale e per il solo esercizio 2024, la corresponsione, fermo restando il conseguimento degli obiettivi aziendali di cui sopra, di un importo aggiuntivo di PAV, al raggiungimento di obiettivi di natura individuale, relativi alla fruizione delle ferie spettanti nel corso del 2024 ed al completamento della formazione obbligatoria *ex lege*, come meglio disciplinati nel relativo All.4 del CIA del 28 febbraio 2024;

c) dal combinato disposto (i) dei commi 182-191 dell'art. 1, legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016), come successivamente modificati, e (ii) delle previsioni dell'Interpello dell'Agenzia delle Entrate n. 59 del 5 marzo 2024 emerge che l'elemento premiale di ammontare variabile (come il PAV) potrà essere considerato tale e sarà soggetto all'applicazione del regime fiscale agevolato solo qualora sussistano, in modo concorrente, le seguenti condizioni:
   (i) il raggiungimento degli obiettivi prefissati sia collegato con l'erogazione del premio;
   (ii) tali obiettivi siano misurati e verificati in un valore incrementale rispetto a quello registrato con riferimento all'anno precedente;
   (iii) i già menzionati premi dovranno essere erogati in esecuzione di contratti aziendali e/o territoriali, i quali, dovranno altresì prevedere i parametri di misurazione degli incrementi di produttività ed efficienza;

d) i predetti commi della Legge di Stabilità 2016 hanno altresì disciplinato le prestazioni in Welfare che non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente, nell'eventualità in cui le stesse siano fruite, per scelta del lavoratore, in sostituzione dei predetti premi di risultato;

e) a seguito di un ampio confronto sul tema, le Parti intendono sottoscrivere il presente accordo sindacale per definire i termini e le condizioni del PAV relativo all'esercizio 2025, anche a parziale modifica per il 2025, delle previsioni contrattuali contenute nel citato art. 29, punto 1, lett. d del CIA;

f) contestualmente, l'Impresa dichiara e le OOSS ne prendono atto, che:

(i) è stato conseguito l'incremento con riguardo ai punti b, c, d, e, f, g, dell'art. 2 dell'accordo stipulato in data 30 maggio 2024 (come da tabella allegata **All. 1**), con il quale sono stati definiti gli obiettivi incrementali relativi al PAV dell'esercizio 2024 da erogarsi nel prossimo mese di giugno 2025;

(ii) l'obiettivo individuale introdotto in via sperimentale per l'esercizio 2024 di cui al punto b) che precede è stato raggiunto dal 95% dei lavoratori interessati;

Conseguentemente al PAV relativo all'esercizio 2024 potrà essere applicato il regime fiscale agevolato.

Tutto ciò premesso

si conviene quanto segue

1. Le Premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo.
2. In riferimento all'esercizio 2025, a parziale modifica dell'art. 29, punto 1, lett. d) del CIA, il PAV potrà essere erogato e godrà dei benefici della tassazione agevolata qualora nel confronto fra l'esercizio 2025 e l'esercizio 2024, si registri il conseguimento di almeno uno dei seguenti obiettivi, da calcolare a perimetro societario omogeneo:
   - incremento del "Risultato Netto Consolidato";
   - incremento della "Raccolta Diretta del comparto Danni";
   - incremento della "Raccolta Diretta dei Rami Non Auto";
   - incremento della "Raccolta Diretta del comparto Vita";
   - incremento della "Raccolta Diretta in ambito Salute", intesa come sommatoria della raccolta di Unisalute (tutti i rami ministeriali) e dei Rami Infortuni e Malattia di Unipol Assicurazioni e Arca Assicurazioni;
   - riduzione del "Combined Ratio netto riassicurazione" del comparto danni calcolato con la seguente formula: 1- (risultato dei servizi assicurativi/ricavi da contratti assicurativi emessi);
   - riduzione dell' "Expense ratio" del comparto danni, pari al rapporto percentuale tra le spese di gestione e i ricavi da contratti assicurativi emessi.
3. Qualora venga raggiunto almeno uno degli obiettivi di cui sopra, l'importo del PAV di cui al punto 2. a) sarà erogato secondo le fasce indicate dall'art. 29, punto 1, lett. d del CIA a cui si rinvia e secondo i parametri di inquadramento previsti al punto g) del medesimo articolo.
4. Tutti i predetti indicatori sono contenuti all'interno del Bilancio Consolidato Integrato del Gruppo Unipol e saranno comunque depurati dal contributo delle società estere, a cui non si applica il predetto CIA.
5. Oltre a quanto sopra, fermo restando il conseguimento dei predetti obiettivi aziendali, la lavoratrice e/o lavoratore – in via sperimentale, in continuità con quanto previsto per l'esercizio 2024 e nelle more di un confronto che possa condurre ad una più ampia discussione, anche in merito all'impianto dell'attuale istituto del PAV, nell'ambito del rinnovo del prossimo CIA - avrà diritto, per il solo esercizio 2025, ad un importo aggiuntivo di PAV secondo i termini e le condizioni stabilite nell'All.2 al presente accordo, analogamente a quanto previsto dall'Allegato 4 del CIA del 28 febbraio 2024.
6. Le Parti convengono circa la sussistenza delle condizioni di incertezza sul conseguimento dei predetti obiettivi alla data di sottoscrizione del presente accordo.

7. Resta inteso che, come previsto dall'art. 29, punto 1), lett. e) del CIA, il predetto PAV verrà corrisposto a tutti i dipendenti che ne abbiano diritto con la retribuzione del mese di giugno 2026.
8. Fermo quanto sopra, si conferma che ciascuna/ciascun dipendente potrà optare - in alternativa al corrispettivo economico del PAV spettante, nonché in aggiunta a quanto previsto dall'art. 29 del CIA, Allegato A - a parità di costo aziendale e nel rispetto della normativa fiscale vigente in materia:
   a) per la corresponsione delle prestazioni di "Welfare", attraverso la piattaforma WelBee, previste:
      (i) dall'art. 51 del TUIR n. 917/1986 alle lettere d-bis, f, f-bis ed f-ter, del comma 2 e
      (ii) dal comma 3 del predetto articolo, come eventualmente integrato dalla normativa vigente nel periodo di imposta di corresponsione del premio;
   b) ovvero, sempre attraverso la piattaforma WelBee, per il versamento di un contributo una tantum al Fondo Pensione a carico dell'Impresa, sulla base di quanto stabilito dalla lettera e-bis) dell'art. 10 del TUIR n. 917/1986 anche per l'eventuale quota residua di cui alla lettera a) non fruita in welfare entro il 31 ottobre 2025.

Letto, confermato e sottoscritto.

Unipol Assicurazioni S.p.A.

FIRST/CISL **FISAC/CGIL** **FNA** **SNFIA** **UILCA**

Allegato 1 - Tabella

Bilancio Consolidato del Gruppo Unipol al netto del contributo Società estere (dati espressi in mln)

Indicatori di produttività degli ultimi anni:		2023	2024	VAR.
b. Incremento della "Raccolta Diretta del comparto Danni" (2024)	Premi lordi contabilizzati - danni	8537	9043	5,93 %
c. Incremento della "Raccolta Diretta dei Rami non Auto" (2024)	Premi lordi contabilizzati – danni non auto	4590	4734	3,14 %
d. Incremento della "Raccolta Diretta del comparto Vita" (2024)	Premi lordi contabilizzati - vita	6389	6425	0,57 %
e. Incremento della "Raccolta Diretta in ambito Welfare" (2024), intesa come sommatoria della raccolta dei Rami Infortuni e Malattia delle società del Gruppo	Premi lordo contabilizzati – infortuni + malattia	1760	1810	2,84 %
f. Riduzione del "Combined Ratio netto Riassicurazione" (2024) del comparto danni calcolato con la seguente formula: 1- (risultato dei servizi assicurativi/ricavi da contratti assicurativi emessi)		96,9%	93,6%	- 3,3%
g. Riduzione dell'"Expense ratio" (2024) del comparto danni, pari al rapporto percentuale tra le spese di gestione e i ricavi da contratti assicurativi emessi		26,9%	25,9%	- 1,0%

Allegato 2 – Premio aziendale variabile

Criterio	Importo
Monte Ferie* non incrementato al 31.12.2025 e formazione completata	€ 350,00
Monte Ferie incrementato al 31.12.2025 e/o formazione non completata	€ 0,00

*Per Monte Ferie si deve intendere il totale delle ferie a giorni residue al 31 dicembre 2024

L'obiettivo si considera raggiunto anche nel caso di:

- assunzione nel corso del 2025 e fruizione di tutte le ferie spettanti con stralcio della quota proporzionalmente spettante di cui all'art. 22 del Cia;
- passaggio infragruppo con cessazione di contratto sempre nel corso del 2025 e fruizione di tutte le ferie spettanti con stralcio della quota proporzionalmente spettante di cui all'art. 22 del Cia;
- residuo ferie al 31 dicembre 2024 minore di 5 giorni e fruizione di tutte le ferie spettanti con stralcio al massimo della quota spettante di cui all'art. 22 del Cia (esempio: residuo ferie al 31/12/2024 pari a 3 giorni e residuo ferie al 31/12/2025 pari a 5 giorni);
- maternità, infortunio o malattia grave (ex art. 44, 2 comma CCNL Ania) superiore a 6 mesi. Nel caso in cui uno dei predetti eventi intercorra nell'ultimo trimestre dell'anno ed infici in modo significativo la possibilità di raggiungere l'obiettivo, l'Impresa si impegna ad effettuare una specifica valutazione.

Tabella di parametrizzazione dell'importo aggiuntivo

Livello retributivo	Pav incrementale
1°	€ 233,00
2°	€ 257,00
3°	€ 303,00
4°	€ 350,00
5°	€ 397,00
6° – 6° quadro	€ 467,00
Funzionario business**	€ 537,00
Funzionario senior	€ 700,00

**Per gli ex funzionari di 2° grado collocati nella figura di Funzionario Business l'importo del PAV incrementale sarà pari a € 630,00.

In sintesi, la formula da applicare per la liquidazione del PAV è la seguente:

- Importo PAV da tabella CIA = quota A
- Importo incrementale PAV obiettivo ferie e formazione = quota B

Importo PAV da erogare = quota A + quota B

Esempio:	
quota A (PAV)	€ 1.500,00
quota B (ferie + formazione)	€ 350,00
Totale PAV da erogare →	€ 1.500,00 + 350,00 = 1.850,00

Si precisa che l'elenco dei corsi di formazione obbligatoria ex lege ad oggi è il seguente:

- sicurezza;
- modello di gestione (MOG);
- antiriciclaggio;
- privacy (GDPR).

***

Nota a verbale

Fermo restando quanto previsto dal presente accordo in tema di raggiungimento degli obiettivi individuali ai fini del conseguimento della quota aggiuntiva di PAV, le Parti - in previsione ed in tempi congrui rispetto all'apertura del nuovo piano ferie 2026 - concordano di incontrarsi, entro la fine del 2025, per l'avvio di un tavolo tecnico paritetico finalizzato ad approfondire la tematica relativa all'imputazione delle ferie.