COMUNICATO

Come previsto dagli accordi vigenti, nei giorni scorsi si è proceduto al confronto tra Organizzazioni Sindacali e Azienda relativamente al rinnovo dell'accordo sul Premio di Risultato Variabile (PRV) in pagamento nel 2025.

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

Dopo uno scambio di documenti fra le Parti, si è raggiunto quindi un accordo che, rispetto al precedente, non cambia l'assetto strutturale delle quote che sostanziano il premio in funzione di tre parametri (parametro A Risultato Netto di Country, parametro B Risultato Netto di Azienda, parametro C individuale).
Vengono, inoltre, confermate le specificità per il personale dipendente addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione.

Con l'obiettivo tuttavia di introdurre un nuovo parametro all'interno della quota C che risponda a criteri di sensibilità ai temi "green" viene introdotta, su base volontaria, la possibilità di dedicare all'interno della quota C individuale (legata al monte ferie) una percentuale alternativa basata su viaggi sostenibili casa\lavoro come disciplinato dalla sperimentazione del programma "Commuting sostenibile",attiva da luglio a dicembre 2024.

Alleghiamo il testo dell'accordo

12 luglio 2024

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

ACCORDO AZIENDALE PREMIO DI RISULTATO VARIABILE - PERSONALE AMMINISTRATIVO anno 2025

Il giorno 11 luglio 2024 in Italia, in collegamento da remoto

il Gruppo Generali, rappresentato dal dr. Giovanni Luca Perin, dalla dr.ssa Anna Maria Nozza, dal dr. Raffaele Mizzau, 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.

Il 31 dicembre 2023 il Protocollo d'Intesa CIA 8.7.2021 è scaduto e, nelle more della trattativa per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale, le parti hanno concordato di definire –per il solo anno 2025 ed in relazione al CIA tempo per tempo vigente – l'assetto del Premio di Risultato Variabile (di seguito "PRV") secondo le modalità di seguito definite.

Nella struttura del PRV, ai fini della determinazione dell'ammontare spettante al lavoratore, viene anche previsto - in maniera facoltativa opzionale - l'inserimento di un parametro "green" alternativo, legato al c.d. Commuting Sostenibile, alla luce della sempre maggiore attenzione verso i temi ambientali e l'impegno per la riduzione dell'impronta carbonica individuale (c.d. carbon footprint) negli spostamenti casa-lavoro.

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, 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 2025 e sarà determinato con riferimento al livello retributivo e all'azienda di appartenenza al 1° gennaio 2025. Per il personale assunto in corso del 2025, sarà considerato il livello retributivo attribuito alla assunzione.
   Relativamente al personale di Genertel inquadrato nella Parte l - 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	
livello retributivo	*Importo*

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**
Sezione Terza - Generali Italia/Genertel	
addetto call center sezione prima	**1.167,45**
coordinatore di team	**1.692,80**
Sezione Terza - GLife	
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.

    In parziale alternativa ed a scelta volontaria del/la lavoratore/trice, operante presso le sedi direzionali di cui al successivo punto 11, la Quota C potrà essere strutturata come segue:

    - Quota C "green" – 12% in base all'obiettivo "Monte Ferie"; 8% in base all'obiettivo "Commuting Sostenibile"

7. La quota A sarà calcolata in base alle "Risultato Netto" conseguito complessivamente dalle Aziende della Country Italia (vedi **Allegato A**) per l'esercizio 2024, confrontato (ai fini della rilevazione della relativa incrementalità) rispetto al medesimo valore registrato nel 2023 secondo il parametro dalla seguente tabella 2:

Tabella 2 – quota A	
Risultato Netto Country Italia in milioni di euro	*Parametro*
Fino a 750	**0**
Tra 750 e 950	**50**
Tra 950 e 1.050	**90**
Tra 1.050 e 1.650	**100**
Tra 1.650 e 1.850	**105**
Oltre 1.850	**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, in base al "Risultato Netto" conseguito dalla società Generali Italia per l'esercizio 2024, confrontato (ai fini della rilevazione della relativa incrementalità) rispetto al medesimo valore registrato nel 2023, secondo la seguente tabella 3:

Tabella 3 – quota B – Generali Italia	
Risultato Netto in milioni di euro	*Parametro*
Fino a 200	**0**
Tra 200 e 300	**50**
Tra 300 e 450	**90**
Tra 450 e 900	**100**
Tra 900 e 1.050	**105**
Oltre 1.050	**110**

- per i dipendenti di Alleanza Assicurazioni, in base al "Risultato Netto" conseguito dalla stessa azienda nell'esercizio 2024, confrontato (ai fini della rilevazione della relativa incrementalità) rispetto al medesimo valore registrato nel 2023, secondo la seguente tabella 4:

Tabella 4 – quota B – Alleanza Assicurazioni	
Risultato Netto in milioni di euro	*Parametro*
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 2024, confrontato (ai fini della rilevazione della relativa incrementalità) rispetto al medesimo valore registrato nel 2023, secondo la seguente tabella 5:

Tabella 5 – quota B – Genertel e G.Life	
Risultato Netto in milioni di euro	*Parametro*
Fino a 15	**0**
Tra 15 e 18	**50**
Tra 18 e 20	**90**
Tra 20 e 95	**100**
Tra 95 e 115	**105**
Oltre 115	**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 2025 rispetto al 1° gennaio del 2024. Per Monte Ferie si intende il totale dei giorni di ferie e di permessi per festività abolite (anche denominate ex festività) maturati negli anni precedenti non ancora fruiti al 1° gennaio. In caso di pagamento di giornate di ferie nel

corso del 2024, queste saranno considerate ai fini del Monte Ferie al 1° gennaio 2025. La quota di PRV si determina secondo il seguente parametro:

Criterio	*Parametro*
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 1.1.2025 non superiore a 6 giorni.

Sarà, in ogni caso, riconosciuta una over-performance fino ad un massimo di 115, determinata secondo il seguente parametro:

Criterio	*Parametro*
Monte Ferie al 1.1.2025 non superiore a 4 giorni	**111**
Monte Ferie al 1.1.2025 non superiore a 3 giorni	**112**
Monte Ferie al 1.1.2025 non superiore a 2 giorni	**113**
Monte Ferie al 1.1.2025 non superiore a 1 giorno	**114**
Monte Ferie al 1.1.2025 pari a 0 giorni	**115**

Sarà riconosciuto come minimo il parametro 100 in caso di:

- assunzione (salvo passaggi infragruppo), nel corso del 2024. Per i passaggi infragruppo, si considereranno in aggiunta al Monte Ferie al 1.1.2025 anche i giorni eventualmente liquidati all'atto della cessazione;
- assenze nel corso del 2024 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 2024 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. In parziale alternativa alla Quota C di cui al punto 9 del presente Accordo, il/la lavoratore/lavoratrice potrà optare, attraverso l'apposita sezione su SAP-ESS, per la Quota C

"green" che sarà determinata in base al numero di viaggi ecosostenibili nella tratta casa-lavoro (c.d. Commuting Sostenibile) effettuati nel periodo luglio-dicembre 2024, per i cui dettagli tecnici di funzionamento si rinvia al Regolamento allegato al presente Accordo. La relativa quota di PRV sarà dunque determinata per il 12% in base alla variazione del Monte Ferie di cui al precedente punto 9 e per il rimanente 8% secondo il seguente parametro:

Criterio	*Parametro*
Numero viaggi sostenibili A/R inferiore a 4	**Zero**
4 viaggi sostenibili A/R individuali	**100**

La possibilità di optare per la Quota C "green" è prevista per il solo personale operante presso le seguenti sedi direzionali, ad esclusione del personale assegnato a c.d. "mansioni esterne":

- Via Gorizia, 52 – Chieti;
- Via Fattori, 10/A-B-C-D,2/R – Firenze;
- Via Fieschi, 9 – Genova;
- Torre Hadid – Milano;
- Via Marocchesa,14 - Mogliano Veneto;
- Via Giovanni Porzio, 4 – Napoli;
- Via Leonida Bissolati, 23, 76 - Roma;
- Via Mazzini, 53 – Torino;
- Corso Cavour 3, 5/A – Trieste;
- Piazza L.A. Duca degli Abruzzi, 1 – Trieste;
- Piazza L.A. Duca degli Abruzzi, 2 – Trieste;
- Via Carducci, 20 – Trieste;
- Via Machiavelli, 4 – Trieste;
- Via Trento, 8 – Trieste;
- Lungadige Cangrande, 16 – Verona;
- Via Fermi 11B, 11D - Verona

11. 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.

12. 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.

13. 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.

14. 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.

15. Nell'ambito della scelta per la destinazione a "Welfare" della quota parte del PRV "detassato" (assoggettato ad aliquota sostitutiva ridotta), sarà possibile optare per destinarne l'80% al Fondo di Previdenza Integrativa e il 20% al portale di Flexible Benefits (in alternativa alla destinazione al 100% al citato portale). Si ricorda che tale scelta di contribuzione a Previdenza Integrativa sarà ammissibile solo per i dipendenti iscritti a un Fondo Pensione al momento dell'esercizio della opzione stessa. Si precisa, infine, che tale "contribuzione da conversione di premio di risultato" costituirà "contributi a carico lavoratore" che saranno deducibili (e dedotti dal datore di lavoro) in misura aggiuntiva rispetto al consueto limite annuo complessivo di deduzione pari 5.164 euro (contributi azienda + lavoratore), che viene quindi automaticamente elevato in base a tale contribuzione specifica.

16. 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.

17. 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 – Net Result Adjusted

Net Result Adjusted

Il Net Result Adjusted 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; comprende il contributo di TUA e Fondo Euripide (perimetro con Target Letter 2024), non comprende il contributo delle JV dell'ex Gruppo Cattolica (BCC e Vera) e CattRE.

Premessa

Nell'ambito della trattativa per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale 08.07.2021, 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 2024, 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 2025 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:

- Generali Italia: Totale premi di Nuova Produzione Protezione Vita + DNA (TD+PMI);
- 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), in M€	*Parametro*
66,9	**50**
67,3	**75**
67,6	**85**
67,9	**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 2023.

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 455	0
tra 455 e 460	50
tra 460 e 465	75
tra 465 e 470	85
oltre 470	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 2023.

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) 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 2024 rispetto a quello conseguito – per le medesime aziende – nell'anno 2023. 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. Nell'ambito della scelta per la destinazione a "Welfare" della quota parte del PRV "detassato" (assoggettato ad aliquota sostitutiva ridotta), sarà possibile optare per destinarne l'80% al Fondo di Previdenza Integrativa e il 20% al portale di Flexible Benefits (in alternativa alla destinazione al 100% al citato portale). Si ricorda che tale scelta di contribuzione a Previdenza Integrativa sarà ammissibile solo per i dipendenti iscritti a un Fondo Pensione al momento dell'esercizio della opzione stessa. Si precisa, infine, che tale "contribuzione da conversione di premio di risultato" costituirà "contributi a carico lavoratore" che saranno deducibili (e dedotti dal datore di lavoro) in misura aggiuntiva rispetto al consueto limite annuo complessivo di deduzione pari 5.164 euro (contributi azienda + lavoratore), che viene quindi automaticamente elevato in base a tale contribuzione specifica.

12. 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).
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 01.01.2024 e 31.12.2024.

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, 11 luglio 2024

il Gruppo Generali

I Coordinamenti della RSA del Gruppo Generali

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

FNA

SNFIA

REGOLAMENTO DEL PROGRAMMA COMMUTING SOSTENIBILE

SEZIONE I – CONDIZIONI GENERALI

1. IN COSA CONSISTE IL PROGRAMMA COMMUTING SOSTENIBILE

Con l'obiettivo di rafforzare il nostro impegno e renderci tutti protagonisti nel percorso di riduzione della nostra impronta carbonica e di tutela dell'ambiente**,** viene lanciato l'innovativo programma Commuting sostenibile, con una sperimentazione pilota attiva da luglio a dicembre 2024 (il "Programma")**.**

Una nuova funzionalità ("Commuting") in EmployeeUp permette di compilare un breve questionario per ottenere così il proprio profilo di mobilità e conoscere l'impatto ambientale degli spostamenti da e per l'ufficio. Tale profilo ("profilo di commuting") è integrato con il sistema di prenotazione giornaliera della postazione in ufficio, con l'obiettivo di creare maggiore consapevolezza e incoraggiare comportamenti di commuting a basso impatto ambientale. Il Programma prevede inoltre l'attribuzione di un riconoscimento ai dipendenti che con il loro comportamento scelgono di contribuire alla riduzione delle emissioni di CO_2 attraverso viaggi da e per l'ufficio con mezzi sostenibili.

2. A CHI È RIVOLTO IL PROGRAMMA

Il Programma è rivolto al personale amministrativo dipendente direzionale (esclusa la forza vendita), delle seguenti società:

1. Società di Country Italia:
    a. AlFuturo Servizi Assicurativi S.r.l.
    b. Alleanza Assicurazioni S.p.A.
    c. Generali Italia S.p.A.
    d. Generali Welion S.c.a.r.l.
    e. Genertel S.p.A.
    f. Genertellife S.p.A.
2. Assicurazioni Generali S.p.A.
3. GOSP S.R.L.
4. Cattolica Immobiliare S.p.A.

3. CHI HA PROMOSSO IL PROGRAMMA

Il programma è promosso congiuntamente dalle funzioni HR di Generali Country Italia e Sustainability & Social Responsibility di Generali Country Italia, in linea con la *Climate Strategy* e con l'obiettivo di rendere sempre più *green* il nostro **R.E.D. Working**, modello di lavoro flessibile e inclusivo che già contribuisce agli obiettivi di sostenibilità ambientale oltre che sociale grazie, ad esempio, al contenimento delle trasferte, all'ottimizzazione degli spazi e alla chiusura programmata delle sedi.

4. SCOPO DEL PROGRAMMA

Il Programma è volto a:

1. Raccogliere le abitudini di spostamento da e per l'ufficio tramite il questionario in EmployeeUP da completare con l'indicazione dei mezzi utilizzari per andare e tornare dall'ufficio e il numero di chilometri percorsi. Sulla base delle risposte al questionario, verrà visualizzato il calcolo delle proprie emissioni di CO_2. NB: partecipando al Programma, il dipendente si assume l'impegno di inserire informazioni veritiere e corrette.
2. Rendere consapevole il dipendente sul proprio stile di commuting e del relativo impatto sull'ambiente, attraverso una dashboard dedicata;
3. Incoraggiare a opzioni di viaggio sostenibile, anche attraverso l'apposita funzionalità di car pooling;
4. Celebrare i successi al raggiungimento di obiettivi di viaggi in termini di sostenibilità;
5. Riconoscere e premiare i dipendenti green, cioè coloro che avranno completato il «profilo di commuting» ed effettuato 4 viaggi «sostenibili» A/R nel periodo di osservazione (luglio 24 – dicembre 24).

5. COME PARTECIPARE

Per partecipare al programma il dipendente deve creare il proprio profilo rispondendo al questionario proposto in EmployeeUP, una volta accettate le condizioni e letta l'informativa privacy. In particolare, deve:

1. Selezionare il mezzo/i mezzi con cui si reca reca in ufficio, ed eventualmente la tipologia, se richiesto;
2. Per ogni mezzo scelto, indicare il numero di km percorsi a tratta;
3. Indicare il proprio interesse al **car pooling** (per i dettagli par. 6).

Per ogni stile di mobilità inserito, verrà creato un profilo di commuting. Si può scegliere un profilo di *default* in base allo stile di mobilità utilizzato più spesso.

6. COME FUNZIONA IL CAR POOLING

Il car pooling consiste nel condividere il viaggio con mezzi propri (automobile o scooter) con uno o più colleghi, come guidatore o come passeggero, in modo da contenere maggiormente le emissioni di CO_2.

Se viene indicato l'interesse al car pooling e inserito l'indirizzo di residenza, vengono visualizzati i colleghi che hanno espresso l'interesse al car pooling con lo stesso CAP e con la rispettiva qualifica (guidatori o passeggeri), nella sezione dedicata in EmployeeUp.

NB: non viene condiviso/mostrato l'indirizzo puntuale ad altri utenti. E' il dipendente a contattare volontariamente i colleghi interessati al car pooling e a dare eventualmente queste informazioni in caso di contatto.

7. MODIFICA DEI DATI

I dati inseriti sono modificabili in ogni momento nella sezione di menu “Commuting” in EmployeeUP e ogni profilo può essere cancellato.

8. DURATA DEL PILOTA

Il pilota dura dal 15 luglio al 31 dicembre 2024, con la possibilità per le società in perimetro di estendere ulteriormente e senza limiti di tempo tale durata per i propri dipendenti.

9. DISISCRIZIONE

Ogni profilo può essere cancellato seguendo la procedura descritta al punto 7 del presente documento, oppure contattando l’assistenza tramite ticket su Self-ticketing con le modalità descritte al punto 11 che segue.

Procedendo alla disiscrizione, non si avrà modo di inserire i “viaggi sostenibili” necessari al raggiungimento dell’obiettivo relativo alla Quota C con parametro “green” – se scelta dal dipendente - che sarà determinata in base al numero di viaggi sostenibili nella tratta casa-lavoro.

Per qualsiasi informazione in merito, si rimanda all’accordo sindacale sottoscritto l’11 luglio 2024.

Inoltre, per i dipendenti delle società di Country Italia in perimetro, la disiscrizione comporta l’esclusione dalle iniziative di “gamification” del programma Commuting sostenibile (rif. Sez. II par.15).

10. TRATTAMENTO DATI PERSONALI

Generali Italia tratterà i dati nel pieno rispetto della disciplina, tempo per tempo, applicabile al trattamento dei dati personali, come per esempio il Regolamento UE n. 679 del 27 aprile 2016 (“GDPR”), e in conformità con quanto previsto nell’**Informativa Privacy**.

11. CONTATTI PER ASSISTENZA TECNICA

Per le richiesta di assistenza tecnica è necessario aprire un ticket su self ticketing al seguente percorso Malfunzionamenti > Applicazioni > APP > Malfunzionamenti EmployeeUP.

12. RINVIO

Per qualsiasi ulteriore questione rispetto all’utilizzo di EmployeeUP, si rinvia alle condizioni di utilizzo di EmployeeUp.

CRITERI PER L’INPUTAZIONE DEI VIAGGI “SOSTENIBILI” E POSSIBILITÀ DI SCELTA DI CALCOLO ALTERNATIVO DELLA QUOTA C DEL PRV

13. CRITERI DI DEFINIZIONE E DI MISURAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI

Affinchè venga inputato il “viaggio sostenibile”, il dipendente dovrà:

Creare il proprio profilo di commung “sostenibile”: il dipendente dovrà completare il questionario proposto in EmployeeUP alla fine del quale gli verrà restitutito il proprio profilo di commuting. Il profilo è calcolato rispetto alle modalità di spostamento dichiarate dal dipendente, con i relativi mezzi di trasporto utilizzati e i Km percorsi a tratta (andata e ritorno) con la modalità scelta.

a. Le modalità ritenute “sostenibili” sono quelle il cui livello medio di emissioni di gas serra è inferiore a 100gCO_2e/km. I seguenti mezzi di trasporto contribuiscono a definire modalità di trasporto “sostenibili”[1]:
    - Percorso a piedi
    - Bicicletta, e-bike
    - Monopattino elettrico
    - Motociclo elettrico
    - Auto full electric
    - Auto plug-in hybrid
    - Mezzi collettivi (autobus, metro, navetta aziendale, tram, treno, vaporetto)
    - Car pooling

b. I profili considerati “sostenibili” sono:

    • Proactive commuter: profilo con emissioni medie comprese tra 50 e 100 gCO_2e/km

[1] Le emissioni medie sono misurate utilizzando i seguenti fattori:
- Fattori di emissione medi relativi al trasporto stradale pubblicati da ISPRA all’ultimo anno di aggiornamento disponibile per i mezzi a motore termico, escluse auto plug-in hybrid e vaporetto
- Valore medio dell’intervallo (21-60 gCO_2/km) considerato ai fini del riconoscimento degli incentivi statali a favore delle auto plug-in hybrid ai sensi del DPCM 20 maggio 2024 “Rimodulazione degli incentivi per l'acquisto di veicoli a basse emissioni inquinanti”, art. 2, comma 1, lettera b
- Fattori di emissione tratti dalla piattaforma Mobitool.ch per mezzi ad alimentazione elettrica in fase di utilizzo, vaporetto e mezzi muscolari
- in caso di ricorso al car pooling, i fattori di emissione applicabili di cui ai punti precedenti sono divisi per 2.

- Smart commuter: profilo con emissioni medie comprese tra 0 e 50 gCO_2e/km
- Green commuter: profilo a emissioni zero in fase di utilizzo.

c. Inserire durante il processo di prenotazione accesso in sede in “Smart calendar – office check-in” il proprio profilo di commuting che corrisponda allo stile di mobilità scelto per raggiungere l’ufficio per il giorno selezionato. In fase di prenotazione, la funzionalità inputa il profilo indicato dall’utente come di default. E’ possibile modificare il proprio profilo di commuting prima di confermare la prenotazione dell’accesso in sede.

La misurazione avverrà attraverso una dashboard disponibile al dipendente in EmployeeUP per monitorare l’andamento rispetto all’obiettivo individuale di 4 viaggi A/R “sostenibili” da luglio a dicembre 2024.

Per qualsiasi informazione in merito al parametro ecologico e ai meccanismi incrementali previsti per il medesimo, si rimanda all’accordo sindacale sottoscritto il 1° luglio 2024.

14. SCELTA DI CALCOLO ALTERNATIVO DELLA QUOTA C CON PARAMETRO ECOLOGICO

L'opzione di adesione alla Quota C con parametro ecologico dovrà essere effettuato in Sap Self Service entro e non oltre il 30 settembre 2024 e la scelta sarà irrevocabile. Seguirà comunicazione ai dipendenti con ulteriori dettagli operativi.

SEZIONE II – DEDICATA AI SOLI DIPENDENTI DELLE SOCIETA' DI COUNTRY ITALIA IN PERIMETRO

15. DASHBOARD & GAMIFICATION

Solo per i dipendenti delle società di Country Italia in perimetro, a esclusione dei dirigenti, sarà visibile in EmployeeUp la sezione "Dashboard":

La dashboard commuting è divisa in due sottosezioni: viaggi sostenibili e leaderboard.

Dashboard "viaggi sostenibili":

La Dashboard "viaggi sostenibili" consente di visualizzare i dati individuali e aggregati relativi ai viaggi sostenibili, aggiornati all'ultimo giorno del mese e cumulati al mese precedente.

È suddivisa in sezioni visibili al dipendente per: viaggi sostenibili individuali, di Polo, di Società, di Country Italia (oltre alle emissioni cumulate dall'avvio della rilevazione a livello Country)

Sezione "Leaderboard"

E' inoltre visibile in EmployeeUp la sezione "Leaderboard". In questa sezione sono mostrate le classifiche dei dipendenti che, nel mese di riferimento, hanno percorso più *Km Green.* Le classifiche sono suddivise in tre sezioni: "bike", "a piedi" e "car pooling guidatore", più eventuali sotto-classifiche a seconda del chilometraggio percorso.

Il dipendente può vedere il proprio posizionamento nella classifica generale, e in ogni sotto-classifica sono mostrati i primi tre dipendenti classificati.

Al termine del pilota sarà previsto il riconoscimento e la celebrazione, con modalità che saranno definite, dei dipendenti **best performer.**

il Gruppo Generali

I Coordinamenti della RSA del Gruppo Generali

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

FNA

SNFIA