COMUNICATO

Come previsto dagli accordi vigenti, nei giorni scorsi si è proceduto al confronto tra Organizzazioni Sindacali (OO.SS.) e azienda per l'aggiornamento annuale dei parametri cui è legata l'erogazione del Premio di Risultato Variabile per l'anno 2026 con gli aumenti e le disposizioni previste dal nuovo Contratto Integrativo Aziendale (CIA) di Gruppo Generali del 18.4.2025.

La revisione annuale dei parametri si rende necessaria ai fini dell'applicazione della detassazione dei premi di risultato prevista dalla normativa vigente e legata a incrementi di produttività definiti congiuntamente nell'accordo sindacale.

Dopo uno scambio di documenti fra le parti, si è raggiunto un nuovo accordo che, rispetto ai precedenti, mantiene 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).

Importanti elementi di novità, fortemente voluti dalle OO.SS., è il parametro dedicato al personale di Welion che dal 2026 inizierà a percepire il premio variabile nella misura definita dal nuovo CIA e l'inserimento nell'accordo quadro delle società DAS e DAS Legal Services.

Vengono confermate le specificità per il personale dipendente addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione, sempre con gli aumenti previsti dal nuovo CIA di Gruppo.

Viene riconfermata, sempre su base volontaria, la possibilità di dedicare all'interno della quota C individuale (legata al monte ferie) una percentuale "green", alternativa, basata su viaggi sostenibili casa\lavoro effettuati da aprile a dicembre 2025, come disciplinato dal programma "Commuting sostenibile".

Per i dettagli vi rimandiamo alla lettura dei testi allegati.

15 luglio 2025

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

ACCORDO AZIENDALE PREMIO DI RISULTATO VARIABILE - PERSONALE AMMINISTRATIVO anno 2026

Il giorno 14 luglio 2025 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'ultimo Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto in data 18 aprile 2025 è stata confermata la struttura del Premio di Risultato Variabile per la vigenza dello stesso CIA con aumenti graduali degli importi individuati nelle relative tabelle.

Nell'ambito del CIA 2025 le Parti 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, per la durata del predetto CIA.

Nella struttura del PRV, ai fini della determinazione dell'ammontare spettante al lavoratore, viene anche confermato - 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 parte prima sezione terza) delle Aziende del Gruppo cui si applica il CIA di Assicurazioni Generali del 18.4.2025, 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 2026 e sarà determinato con riferimento al livello retributivo e all'azienda di appartenenza al 1° gennaio 2026. Per il personale assunto in corso del 2026, 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), verranno riconosciuti gli importi spettanti agli addetti contact center operations 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	**1.961,40**
II livello	**2.164,30**
III livello	**2.510,42**
IV livello	**2.884,41**
V livello	**3.230,49**

VI livello	**3.604,52**
VI livello – Quadro	**3.784,75**
VI livello – Agente Generale	**4.818,38**
VII livello – funz. Business ex 1°	**5.709,14**
VII livello – funz. Business ex 2°	**6.055,27**
VII livello – funzionario senior	**6.401,40**
Sezione Terza – Generali Italia/Genertel	
Addetto CC Operations	**1.225,82**
Coordinatore CC Operations/Vendite	**1.777,44**
Addetto CC Vendite	**413,96**

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 al "Risultato Netto" conseguito complessivamente dalle Aziende della Country Italia (vedi **Allegato A**) per l'esercizio 2025, confrontato (ai fini della rilevazione della relativa incrementalità) rispetto al medesimo valore registrato nel 2024 secondo il parametro dalla seguente tabella 2:

Tabella 2 – quota A	
Risultato Netto Country Italia in milioni di euro	*Parametro*
Fino a 825	**0**
Tra 825 e 1.000	**50**
Tra1.000 e 1.100	**90**
Tra 1.100 e 1.800	**100**

Tra 1.800 e 2.000	**105**
Oltre 2.000	**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, DAS e Das Legal Services in base al "Risultato Netto" conseguito dalla società Generali Italia per l'esercizio 2025, confrontato (ai fini della rilevazione della relativa incrementalità) rispetto al medesimo valore registrato nel 2024, secondo la seguente tabella 3:

Tabella 3 – quota B – Generali Italia	
Risultato Netto in milioni di euro	*Parametro*
Fino a 300	**0**
Tra 300 e 400	**50**
Tra 400 e 500	**90**
Tra 500 e 1.050	**100**
Tra 1.050 e 1.200	**105**
Oltre 1.200	**110**

- per i dipendenti di Alleanza Assicurazioni, in base al "Risultato Netto" conseguito dalla stessa azienda nell'esercizio 2025, confrontato (ai fini della rilevazione della relativa incrementalità) rispetto al medesimo valore registrato nel 2024, secondo la seguente tabella 4:

Tabella 4 – quota B – Alleanza Assicurazioni	
Risultato Netto in milioni di euro	*Parametro*
Fino a 300	**0**
Tra 300 e 400	**50**
Tra 400 e 500	**90**
Tra 500 e 700	**100**
Tra 700 e 800	**105**
Oltre 800	**110**

- per i dipendenti di Genertel in base al "Risultato Netto" conseguito dalla stessa azienda nell'esercizio 2025, confrontato (ai fini della rilevazione della relativa incrementalità) con il medesimo valore registrato complessivamente da Genertel e GenertelLife nel 2024, secondo la seguente tabella 5:

Tabella 5 – quota B – Genertel	
Risultato Netto in milioni di euro	*Parametro*
Fino a -42	**0**
Tra -42 e -40	**50**
Tra -40 e -35	**90**
Tra -35 e 25	**100**
Tra 25 e 45	**105**
Oltre 45	**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 2026 rispetto al 1° gennaio del 2025. 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 2025, queste saranno considerate ai fini del Monte Ferie al 1° gennaio 2026. Le ferie cedute nel 2025 alla banca del tempo (max 5 giornate) saranno considerate come «fruite» ai fini del raggiungimento della Quota C del PRV. 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 1.1.2026 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 1.1.2026 non superiore a 4 giorni	**111**
Monte Ferie al 1.1.2026 non superiore a 3 giorni	**112**
Monte Ferie al 1.1.2026 non superiore a 2 giorni	**113**
Monte Ferie al 1.1.2026 non superiore a 1 giorno	**114**
Monte Ferie al 1.1.2026 pari a 0 giorni	**115**

Sarà riconosciuto come minimo il parametro 100 in caso di:

- assunzione (salvo passaggi infragruppo), nel corso del 2025. Per i passaggi infragruppo, si considereranno in aggiunta al Monte Ferie al 1.1.2026 anche i giorni eventualmente liquidati all'atto della cessazione;

- assenze nel corso del 2025 per Congedo Parentale e Malattia Grave (come definita all'all.1-D al CIA 18.4.2025) complessivamente superiori a 3 mesi nell'anno precedente l'assegnazione del premio;
- assenze nel corso del 2025 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 14 aprile - 31 dicembre 2025, 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:

<table>
<tr><th>Criterio</th><th>Parametro</th></tr>
<tr><td>Dipendenti con tutti i profili sostenibili:
▪ <u>meno di 56</u> viaggi per non utilizzatori di eccezioni Next Normal
▪ <u>meno di 28</u> viaggi per utilizzatori di eccezioni Next Normal
▪ <u>meno di 120</u> viaggi per chi non ha aderito all'accordo Next Normal

Dipendenti con tutti i profili traditional: <u>meno di 2</u> viaggi

Dipendenti con profili misti:
▪ <u>meno di 20</u> viaggi per non utilizzatori di eccezioni Next Normal
▪ <u>meno di 10</u> viaggi per utilizzatori di eccezioni Next Normal
▪ <u>meno di 40</u> viaggi per chi non ha aderito all'accordo Next Normal</td><td>Zero</td></tr>
<tr><td>Dipendenti con tutti i profili sostenibili:
▪ 56 viaggi per non utilizzatori di eccezioni Next Normal
▪ <u>28</u> viaggi per utilizzatori di eccezioni Next Normal
▪ <u>120</u> viaggi per chi non ha aderito all'accordo Next Normal</td><td rowspan="3">100</td></tr>
<tr><td>Dipendenti con tutti i profili traditional: <u>2</u> viaggi</td></tr>
<tr><td>Dipendenti con profili misti:
▪ <u>20</u> viaggi per non utilizzatori di eccezioni Next Normal
▪ <u>10</u> viaggi per utilizzatori di eccezioni Next Normal
▪ <u>40</u> viaggi per chi non ha aderito all'accordo Next Normal</td></tr>
</table>

Dipendenti con tutti i profili sostenibili: ▪ **<u>64</u> viaggi per non utilizzatori di eccezioni Next Normal** ▪ **<u>32</u> viaggi per utilizzatori di eccezioni Next Normal** ▪ **<u>128</u> viaggi per chi non ha aderito all'accordo Next Normal**	**115**
Dipendenti con tutti i profili traditional: <u>3</u> viaggi	
Dipendenti con profili misti: ▪ **<u>22</u> viaggi per non utilizzatori di eccezioni Next Normal** ▪ **<u>11</u> viaggi per utilizzatori di eccezioni Next Normal** ▪ **<u>44</u> viaggi con profilo sostenibile per chi non ha aderito all'accordo Next Normal**	

L'identificazione dei parametri necessari al calcolo (profilo, adesione o meno all'accordo ed eventuali eccezioni Next Normal) saranno rilevate sulla base dello stato delle stesse al 31.12.2025.

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;
− Comprensorio Stock – Trieste;
− Via Machiavelli, 4 – Trieste;
− Via Machiavelli, 3 – 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), 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 variabile aziendale, cui si possono applicare i benefici di Legge tempo per tempo vigente 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.

PREMIO DI RISULTATO VARIABILE PERSONALE DIPENDENTE DI WELION S.c.a.r.l. anno 2026

Premessa

Nell'ambito della trattativa per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale 18.4.2025, le parti hanno concordato il riconoscimento del Premio di Risultato Variabile per la prima volta anche in favore del personale dipendente di Welion S.c.a.r.l.. Ferma la struttura complessiva del Premio, le parti hanno convenuto di confrontarsi annualmente per valutare la validità del parametro ed eventualmente individuarne uno ulteriore maggiormente idoneo per il Premio di Risultato Variabile degli anni successivi per la durata del presente CIA.

Articolo unico

Il personale amministrativo di parte prima (compresa la ex parte terza) di Welion avrà diritto ad un "Premio di Risultato Variabile" (di seguito: PRV), secondo le modalità di seguito definite.

1. Il PRV spetterà per l'anno 2026 e sarà determinato con riferimento al livello retributivo e all'azienda di appartenenza al 1° gennaio 2026. Per il personale assunto in corso del 2026, sarà considerato il livello retributivo attribuito alla assunzione.

Tabella 1

LIVELLO RETRIBUTIVO	**IMPORTO**
I livello	588,42
II livello	649,29
III livello	753,13
IV livello	865,32
V livello	969,15
VI livello	1.081,36
VI livello - Quadro	1.135,43
Funzionario Business	1.712,74
Funzionario Business ex II	1.816,58
Funzionario Senior	1.920,42
Parte Terza - Welion	
Addetto CC Operations	367,75
Coordinatore di team	533,23

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 (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 al parametro "Costo unitario di gestione dei sinistri". Il PRV sarà calcolato in base al "costo unitario di gestione dei sinistri" conseguito complessivamente da Welion (vedi **Allegato B**) per l'esercizio 2025, confrontato (ai fini della rilevazione della relativa incrementalità) rispetto al medesimo valore registrato nel 2024 secondo il parametro dalla seguente tabella:

Welion	
Costo Medio per Sinistro Gestito in €	*Parametro*
> di 26	**0**
Da 25,9 a 25,4	**50**
Da 25,3 a 24,8	**90**
Da 24,7 a 22	**100**
Da 21,9 a 20	**105**
< di 19,9	**110**

1. 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.

2. Le Parti si danno atto che il PRV disciplinato dal presente articolo, costituisce a tutti gli effetti un elemento retributivo premiale variabile aziendale, cui si possono applicare i benefici di Legge tempo per tempo vigenti 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 l'incremento dell'indicatore di cui al precedente punto 5 "Costo unitario di gestione dei sinistri". In relazione a quanto sopra, l'azienda provvederà al deposito telematico del presente accordo secondo i tempi e le modalità previste.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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 - costo unitario di gestione dei sinistri

Costo sostenuto dalla struttura operativa di Welion, anche con il supporto di fornitori esterni, per la gestione del singolo sinistro infortuni e malattia. Il costo unitario viene ottenuto rapportando i costi complessivi annuali sul numero di sinistri gestiti.

PREMIO DI RISULTATO VARIABILE PERSONALE DIPENDENTE ADDETTO ALL'ORGANIZZAZIONE PRODUTTIVA E ALLA PRODUZIONE anno 2026

Premessa
Ferma la struttura complessiva del Premio, le parti hanno confermato l'erogazione del Premio nel rinnovo CIA 18.4.2025 e 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 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 2025, 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 2026 a tutto il personale dipendente addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione di Generali Italia e Alleanza Assicurazioni per un importo pari a € 375,00.

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: Totale PLC danni (Rete diretta agenziale).

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 1 Nuova produzione Protezione Vita + DNA (TD + PMI) in M€	**Parametro**
74,7	50
75,0	75
75,3	85
75,6	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 2024.

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 2 - Totale PLC danni (Rete diretta agenziale)	parametro in %
fino a 220	0
tra 220 e 222	50
tra 222 e 225	75
tra 225 e 228	85
oltre 228	100

Il "parametro" definisce la percentuale spettante del Premio di tabella 2. Tale valore sarà confrontato (ai fini della rilevazione della relativa incrementalità) rispetto al medesimo valore registrato nel 2024.

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 vigenti 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 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 PLC danni (Rete diretta agenziale), per il personale addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione di Alleanza Assicurazioni cui si applica il CIA, conseguito nell'anno 2025 rispetto a quello conseguito – per le medesime aziende – nell'anno 2024. 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 C

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 01.01.2025 e 31.12.2025.
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.

Totale PLC danni (Rete diretta agenziale)

I premi lordi contabilizzati comprendono tutti gli importi maturati durante l'esercizio per i contratti di assicurazione, indipendentemente dal fatto che tali importi siano stati incassati o che si riferiscano interamente o parzialmente ad esercizi successivi. Sono in ogni caso esclusi gli importi delle relative imposte Per l'obiettivo del PRV i Premi Lordi Contabilizzati si riferiscono alla Gestione Danni

Italia, 14 luglio 2025

il Gruppo Generali

I Coordinamenti della RSA del Gruppo Generali

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

FNA

SNFIA