
CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

18 APRILE 2025

INDICE CIA 2025

- 1 AMBITO DI APPLICAZIONE
- 2 TRATTAMENTO DI TRASFERTA E MISSIONE
- 3 DISCIPLINA PER L'UTILIZZO DEL VEICOLO PRIVATO
- 4 ORARIO DI LAVORO E FLESSIBILITÀ
- 5 LAVORO STRAORDINARIO
- 6 PART - TIME
- 7 TRATTAMENTO PREVIDENZIALE ED ASSISTENZIALE
- 8 COPERTURE ASSICURATIVE
- 9 TUTELA DELLA SALUTE
- 10 ANTICIPAZIONI DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO
- 11 PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITÀ
- 11bis UNA TANTUM 2025
- 12 PREMIO DI RENDIMENTO VARIABILE (PRV)
- 13 PIANO WELFARE
- 14 DIRITTI SOCIALI E TRASFORMAZIONE DIGITALE
 - 14.1. Transformation HUB
 - 14.2. La flessibilità nell'accordo lavoro agile "Next Normal" e l'Accordo Time Management
 - 14.3. Una nuova cultura del lavoro: Pari Opportunità, Diversità ed Inclusione
 - a) La Governance per la Parità di Genere
 - b) La Commissione Paritetica Pari Opportunità ed il Protocollo "Tolleranza Zero"
 - c) Le iniziative del Gruppo per la parità di genere
 - d) Le attività di supporto aziendale per la prevenzione e il contrasto alle molestie e violenza sul lavoro e domestica
 - e) Benefici per le lavoratrici inserite in percorsi di protezione
 - f) Borse di studio e disabilità
 - g) Inclusione multiculturale
 - 14.4. Genitorialità e sostegno alle famiglie
 - a) Supporto alla genitorialità ed alla famiglia
 - b) Banca del Tempo
 - c) Servizi di Assistenza: una rete di protezione innovativa
 - d) Promozione di forme previdenziali per le nuove generazioni
 - e) Mutui Agevolati
 - 14.5. Cultura e Formazione
 - a) Corsi di Formazione
 - b) Permessi per i lavoratori Studenti
- 15 FUNZIONARI: RUOLO, FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO
- 16 RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI DEL PERSONALE ADDETTO ALL'ORGANIZZAZIONE PRODUTTIVA E ALLA PRODUZIONE DI GENERALI ITALIA
- 17 DECORRENZA E DURATA

Allegati

- 1 GARANZIE CASO MORTE/ INVALIDITÀ PERMANENTE TOTALE/MALATTIA GRAVE
- 2 CONDIZIONI PREVISTE PER I DIPENDENTI
- 3 GARANZIA INFORTUNI DIPENDENTE E FAMILIARI
- 4 GARANZIA INFORTUNI IN ATTIVITÀ LAVORATIVA
- 5 GARANZIA SANITARIA IMPIEGATI
- 5a GARANZIA SANITARIA ADDETTI DI PARTE TERZA
- 6 GARANZIA SANITARIA FUNZIONARI

- 6a PRESTAZIONI PER GRANDI INTERVENTI
- 6b ASSISTENZA ALLA PERSONA
- 7 GARANZIE SPESE SANITARIE AD ADESIONE IMPIEGATI E FUNZIONARI
- 8 CONVENZIONE GESAV GENERALI ITALIA - PREVIDENZA INTEGRATIVA
- 9 POLIZZE PREVIDENZIALI FACOLTATIVE
- 9bis GARANZIA "RINNOVA VALORE" PER DIPENDENTI E I FAMILIARI
- 10 GARANZIA FURTO/ INCENDIO/ KASKO PERSONALE VIAGGIANTE
- 11 PERSONALE CON MANSIONI DI LIQUIDAZIONE DANNI
- 12 DISCIPLINA APPLICABILE AL PERSONALE DI GENERALI ITALIA PARTE III (GIÀ DIPENDENTE DI GENERALI BUSINESS SOLUTIONS - AREA LIQUIDAZIONE
- 13 DISCIPLINA APPLICABILE AL PERSONALE DI GENERTEL PARTE TERZA
- 14 NORME SPECIFICHE PREVISTE DAL CIA DI ASSICURAZIONI GENERALI 3.3.2006 PER I DIPENDENTI GIA' IN SERVIZIO PRESSO INA, ASSITALIA E CONSORZIO DI ROMA
- 15 NORME SPECIFICHE PREVISTE DAL CIA DI ASSICURAZIONI GENERALI 6.10.2009 PER I DIPENDENTI GIA' IN SERVIZIO PRESSO ALLEANZA ASSICURAZIONI, TORO ASSICURAZIONI, AUGUSTA ASSICURAZIONI E AUGUSTA VITA
- 16 PASSAGGI DI PERSONALE DA SEZIONE TERZA A SEZIONE PRIMA, PARTE PRIMA DEL CCNL 16.11.2022

Accordi Sindacali Allegati

- 17 PROTOCOLLO SULLE RELAZIONI SINDACALI 25.7.2009 E SUCCESSIVI AGGIORNAMENTI
- 18 VERBALE DI ACCORDO COSTITUZIONE COMMISSIONI PARITETICA PARI OPPORTUNITÀ 26.7.2024
- 19 PROTOCOLLO CONTRO OGNI ATTO DI VIOLENZA E/O MOLESTIA DI GENERE C.D. «TOLLERANZA ZERO» 26.9.2024
- 20 ACCORDO FBA 16.3.2016
- 21 ACCORDO NUOVO MODELLO ORGANIZZAZIONE PRODUTTIVA DI GENERALI ITALIA 20.12.2020

Il giorno 18 aprile 2025, in videocollegamento

Tra

il **Gruppo Generali** (Assicurazioni Generali S.p.A., Generali Italia S.p.A., Alleanza Assicurazioni S.p.A., AlFuturo S.r.l., Genertel S.p.A., Generali Operations Service Platform S.r.l., Cattolica Immobiliare, Arte Generali, DAS, DAS Legal Services, Cattolica Immobiliare S.p.A. e Generali Welion S.c.a.r.l.), rappresentato dal dott. Giovanni Luca Perin, dal dott. Davide Pelucchi e dall'Avv. Maria Cristina Muglia

con l'assistenza di Industrial Relations, Legislation and Litigation

e

- **FIRST/CISL**, rappresentata dal Coordinatore Nazionale del Gruppo Sig. Simone Chiodo, nonché da Laura Delù, Costantino Marinucci, Marco Loreti, Fabrizio Ottombrini, Fabrizio Pavan, Maurizio Bazzoni e Giuseppe Cavalcanti
- **FISAC/CGIL**, rappresentata dalla Coordinatrice Nazionale del Gruppo Sig.ra Daniela Cernaz, nonché da Elisabetta Masciarelli, Marco De Iulio, Alessandra Sacco, Massimo Mura, Aljossa Stramazzo, Carlo Pascuzzi e Massimiliano Murtas
- **UILCA**, rappresentata dal Coordinatore Nazionale del Gruppo Sig. Maurizio Angelone, nonché da Tatiana Dodi, Ernesto Mandola, Adolfo Corti, Massimo Faggiano, Lorenzo Bertuzzi e Andrea Varalta
- **FNA**, rappresentata dai Coordinatori Nazionali del Gruppo Sig.ri Claudia Zanelli e Mirko Simionato, nonché da Paola Brait, Gabriella Campelli, Elisabetta Marino, Alessio Osella, Marco Prelz, Marco Proietti, Enzo Spadano, Daniele Tuiach, Belinda Zacchello
- **SNFIA**, rappresentata dal Coordinatore Nazionale del Gruppo Sig. Lorenzo Castellani, nonché da Silvia Da Soghe, Paolo Frigo, Gianluca Giacometti, Luigi Frisenda, Franco Germani, Mauro Casali, Pietro Di Girolamo

premesso che:

- il CIA di Assicurazioni Generali 29.12.2015 (applicabile al personale dipendente non dirigente delle Società del Gruppo Generali sopra citate) è giunto a scadenza il 31.12.2016 con applicazione di fatto in via ultrattiva;
- nel corso del 2021, a valle dell'emergenza sanitaria correlata al diffondersi del Covid-19, le Parti hanno raggiunto la sottoscrizione del Protocollo d'Intesa per il Rinnovo del CIA 8.7.2021 con l'obiettivo di concentrare gli interventi prioritariamente su determinati istituti, mantenendo inalterate le restanti previsioni e garantendone continuità di applicazione;
- il predetto Protocollo d'Intesa, con scadenza fissata al 31.12.2023, è stato disdettato e ne è stata data applicazione di fatto in ultrattiva;

- nel corso del 2024 le OO.SS. hanno presentato la piattaforma con le richieste sindacali e, nella seconda metà dell'anno, è stato avviato il confronto con l'obiettivo di raggiungere un'intesa complessiva in tempi rapidi;

tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue:

ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Integrativo Aziendale, stipulato in relazione a quanto previsto dall'art. 81 del vigente CCNL, si applica:

- al personale amministrativo di Assicurazioni Generali, Generali Italia, Genertel, Generali Operations Platform Services (GOSP), Arte Generali, DAS, DAS Legal Services, Lion River, Generali Welion inquadrato ai sensi dell'art. 87 del vigente CCNL, con le specificità, modalità e gradualità indicate nel presente CIA;
- al personale amministrativo dipendente da Alleanza Assicurazioni operante presso la Direzione Generale e al rimanente personale amministrativo di Rete della Società, con le particolarità di seguito indicate relative all'orario di lavoro ed agli istituti contrattuali ad esso connessi;
- al personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione dipendente da Generali Italia inquadrato ai sensi dell'art. 138 del vigente CCNL e allo stesso personale dipendente da Alleanza Assicurazioni inquadrato ai sensi dell'art. 101 del vigente CCNL;
- al personale del Contact Center dipendente da Generali Italia e Generali Welion di cui alla Disciplina Speciale Parte Prima Sezione Terza, inquadrato ai sensi dell'art. 157 (Contact Center Operations) del vigente CCNL, secondo le disposizioni di cui all'All. n. 12;
- al personale del Contact Center dipendente da Genertel di cui alla Disciplina Speciale Parte Prima Sezione Terza, inquadrato ai sensi dell'art. 157 (Contact Center Operations e Contact Center Vendita) del vigente CCNL, secondo le disposizioni di cui all'All. n. 13.

Gli artt. 4, 5, 6 e 11 si applicano ai soli dipendenti amministrativi.

Al personale di Generali Welion trovano applicazione esclusivamente gli artt. 2, 4, 6, 7, 9, 11bis, 12, 13 e 14.

In via del tutto eccezionale, per il personale dell'ex Gruppo Cattolica a cui è riconosciuto l'assegno lordo assorbibile di cui al punto 2 del Verbale di Armonizzazione del 2.2.2023, gli aumenti economici derivanti dal presente contratto non determineranno assorbimento del predetto assegno.

ART. 2 – TRATTAMENTO DI TRASFERTE E MISSIONI

A) Al personale amministrativo che si rechi fuori sede per motivi di servizio spetta:

Handwritten signatures of various individuals, likely representing the parties to the contract.

1. per ciascuna giornata di trasferta o missione temporanea, il rimborso a piè di lista per il consumo del pranzo, oltre a € 16,30 per altri oneri e spese, elevati a € 23,10 se in paesi esteri; qualora la missione lo preveda, spetta anche il rimborso a piè di lista per la cena e per il pernottamento;
2. nel caso di trasferta di personale esterno, nell'ambito della zona operativa normalmente assegnata, le spese per ciascun pasto saranno rimborsate nella misura massima di € 34,65; tale misura massima non si applicherà per le trasferte fuori regione che comportino pernottamento, in caso di zona operativa assegnata con dimensioni pluriregionali;

B) al personale addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione, che si rechi fuori sede per motivi di servizio, spetta:

1. per ciascuna giornata con trasferta che comporti il consumo del pranzo, il rimborso a piè di lista delle spese documentate per il pasto nella misura massima di € 21,30, oltre a € 7,65 per altri oneri e spese;
2. per ciascuna giornata con trasferta che non comporti il consumo del pranzo, esclusivamente un importo di € 6,62 per altri oneri o spese;
3. in caso di missioni temporanee fuori della normale zona operativa assegnata, sarà riconosciuto il trattamento di cui al punto A)1.

I dipendenti in missione dovranno attenersi a criteri di responsabile economia per la scelta dei ristoranti, mentre per i pernottamenti si utilizzeranno, quando disponibili, alberghi convenzionati.

Nel rispetto di quanto previsto dalla legge in tema di trattamento fiscale dei rimborsi effettuati dal datore di lavoro delle spese sostenute dai dipendenti in occasione di trasferte, i dipendenti dovranno pagare le spese di trasferta e di rappresentanza con metodi tracciabili.

In fase di rimborso, il dipendente dovrà allegare alla Richiesta di Rimborso in SAP-ESS la ricevuta di pagamento che attesti il pagamento con metodo tracciabile; a tal fine è ritenuta idonea la ricevuta con dicitura "pagamento elettronico"

Le spese sostenute con pagamenti non tracciabili saranno rimborsate ma saranno considerate reddito e soggette a tassazione ordinaria.

Saranno rimborsate, se autorizzate ed adeguatamente documentate, le eventuali ulteriori spese previste nella Travel Guideline tempo per tempo vigente.

È possibile durante la missione ricorrere al "car sharing" come mezzo di trasporto nei casi di indisponibilità momentanea di altri mezzi di trasporto o se è economicamente più conveniente del taxi.

In questo caso l'Azienda non può garantire le coperture assicurative ed è quindi onere del dipendente assicurarsi che nel contratto di noleggio siano incluse le coperture assicurative per danni alla persona, all'auto noleggiata ed a terzi o per furto dell'autovettura stessa. Eventuali franchigie assicurative e contravvenzioni sono a carico del dipendente.



Il dipendente può chiedere il rimborso della spesa sostenuta, per i soli minuti di noleggio, allegando nella nota spesa in Self-service nell'apposita voce di spesa la ricevuta o la fattura (intestata a suo nome e non a nome dell'Azienda) da cui si evinca il giorno, l'ora e la durata del noleggio.

Sarà riconosciuto il rimborso delle spese di viaggio e di vitto documentate per il rientro nei week-end dal luogo di missione temporanea al luogo di residenza, qualora la missione abbia una durata di almeno due settimane.

Durante la permanenza fuori sede per trasferte e missioni sarà attiva una copertura assicurativa, totalmente a carico Azienda, per garantire al dipendente il rimborso – senza franchigia – dei danni subiti in caso di furto o smarrimento di denaro, bagaglio ed effetti personali, con un massimale per ciascun evento pari a € 900. Restano esclusi i danni/furti relativi a veicoli e alle loro parti. Tale garanzia opererà ad integrazione di eventuali rimborsi spettanti al dipendente in relazione ad altrui responsabilità o altre coperture assicurative a carico di terzi (vettori aerei, alberghi, ecc.). I rimborsi potranno avvenire solo in base a denuncia sporta alle Autorità di Pubblica Sicurezza.

Per il personale addetto alla organizzazione produttiva ed alla produzione di Alleanza Assicurazioni i trattamenti di cui al presente articolo spettano esclusivamente in caso di trasferte o missioni al di fuori della zona operativa attribuita secondo lettera di nomina.

In caso di specifici spostamenti necessari alla realizzazione di particolari finalità organizzative e/o produttive assegnate nell'ambito della zona operativa, gli eventuali trattamenti vengono regolati con accordo diretto tra Impresa e lavoratore, nelle misure e nei limiti indicati nel presente articolo, punti B)1. o B)2.

Limitatamente al personale amministrativo già dipendente di Toro Assicurazioni, che aveva diritto alla data del 25.7.2009 alla "indennità personale esterno" (IPE) di cui all'art. 25 del CIA Toro Assicurazioni 8.12.2005, resta confermato l'assegno personale non assorbibile (attribuito a decorrere dall'1.2.2010, quale trasformazione dell'IPE, di valore annuo fisso determinato in base alla media delle indennità effettivamente ed individualmente percepite negli anni 2007, 2008 e 2009), da erogarsi in 14 mensilità.

ART. 3 – DISCIPLINA PER L'UTILIZZO DEL VEICOLO PRIVATO

1. Al personale autorizzato all'uso di un veicolo privato per ragioni di servizio sarà riconosciuto il rimborso delle spese in base ai dati di costo chilometrico elaborati dall'ACI e riportati sulla pubblicazione "costi analitici di esercizio di alcuni tipi di autovetture e motoveicoli", relativi al veicolo effettivamente utilizzato;
2. Il rimborso sarà determinato in base al "costo complessivo di esercizio" relativo alla percorrenza annua di riferimento come indicata alla tabella di cui al punto 3, individuato dalle Tabelle ACI in vigore per il veicolo **effettivamente utilizzato e censito su SAP-ESS**. Superata nell'anno la percorrenza di riferimento, come indicata nella tabella seguente per ciascuna categoria di personale, il rimborso sarà determinato in base al "Costo proporzionale alla percorrenza".
3. I valori di rimborso chilometrico di cui sopra non potranno superare quelli indicati in tabella per le seguenti vetture di riferimento:
 - A. personale amministrativo: Volkswagen Golf VIII 2020 1500 ETSI 150 Cv;
 - B. personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione: Volkswagen Polo 2021 1.0 TSI 110 Cv.

Handwritten signatures of various individuals, including names like 'Palmi', 'S', 'Dimitri', 'Claudio', 'Giuseppe', and 'Renzo', are visible at the bottom of the page.

A partire dalla data di sottoscrizione del presente CIA, per il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione assunti in Assicurazioni Generali prima del 01.01.2002, si prenderà come valore limite di rimborso chilometrico la vettura di riferimento prevista al punto A.

Estratto dalla pubblicazione ACI di aprile 2025

	Percorrenza di riferimento	1 euro/km	2 euro/km	3 euro/km
AUTOVETTURA DI RIFERIMENTO	Km annui	Costo complessivo di esercizio	Costo con esclusione quota ammortamento interessi	Costo proporzionale alla Percorrenza
00A - Wolkswagen Golf VIII 2020 1500 ETSI 150 Cv	30.000	0,5230	0,4537	0,3928
00C - Wolkswagen Polo 2021 1.0 TSI 110 Cv	25.000	0,4412	0,3785	0,3155

In caso di fruizione del prestito auto senza interessi come disciplinato al punto 8, fino a completo ammortamento del prestito, il rimborso sarà computato come sopra ma prendendo a riferimento il costo con esclusione della "quota ammortamento interessi".

2. i rimborsi relativi a percorrenze interne ai perimetri urbani soggetti a ritenute di legge, saranno maggiorati nella misura pari alla aliquota marginale di tassazione IRPEF (senza tener conto di addizionali locali). Resta inteso che nelle aree urbane il veicolo privato sarà utilizzato responsabilmente in caso di obiettiva necessità, privilegiando i mezzi pubblici di trasporto qualora risultino adeguati;
3. le quote di rimborso verranno periodicamente aggiornate con decorrenza dal 1° giorno del mese successivo alla data di pubblicazione degli aggiornamenti delle tabelle ACI, attualmente edite con cadenza semestrale;
4. nell'ipotesi che una delle vetture di cui al punto 1. venga esclusa dalla pubblicazione ACI, le Parti si incontreranno per identificare come riferimento l'autovettura che più si avvicina per caratteristiche e quote di rimborso;
5. sarà riconosciuto il rimborso a piè di lista delle eventuali spese documentate per pedaggi autostradali;
6. durante l'uso autorizzato dell'autovettura per ragioni di servizio (sia in via permanente che saltuario) sarà operante, a totale carico dell'Azienda, la garanzia kasko/incendio/furto secondo le modalità disciplinate nell'All. n. 10;

7. i sinistri avvenuti durante l'uso per servizio dell'autovettura – per un massimo di due eventi per anno solare – non saranno considerati agli effetti della collocazione nelle classi di merito, come previste dalle norme vigenti, per le polizze RCA emesse da Generali Italia;
8. i dipendenti autorizzati all'utilizzo del veicolo privato connesso in via permanente alla mansione affidata hanno facoltà di chiedere all'Azienda un prestito senza interessi finalizzato all'acquisto di un'autovettura nuova, di ammontare pari al costo su strada dell'autovettura effettivamente acquistata, con un massimo non superiore al valore di € 25.000 per il personale amministrativo e € 22.000 per il personale addetto alla organizzazione produttiva ed alla produzione. Nel caso di acquisto di autovettura ibrida o full-electric i predetti valori dei prestiti vengono aumentati del 10%.

La concessione del prestito, che sarà erogato con lo stipendio del mese successivo alla richiesta, potrà essere accordata anche per vetture usate con anzianità d'immatricolazione non superiore a tre anni. Le autovetture usate dovranno essere comunque dotate dei requisiti minimi di sicurezza (ADAS) previsti per le auto assegnate al personale sulla base dell'Accordo 20.5.2019.

Nel caso in cui il trattamento di fine rapporto maturato sia inferiore all'ammontare dell'esposizione debitoria del dipendente verso l'Azienda, il dipendente dovrà rilasciare, per l'eventuale eccedenza, apposita dichiarazione di impegno sulle somme maturate nel Fondo Pensione. Nel caso in cui anche il maturato nel Fondo Pensione non sia sufficiente dovrà essere prestata altra garanzia per l'ammontare e nelle forme ritenute necessarie dall'Azienda stessa, fermo che ogni spesa sarà a carico di quest'ultima, che ha discrezione di scelta.

L'ammortamento del prestito, in 60 rate mensili di uguale importo, sarà operato con trattenuta sullo stipendio, a decorrere dal mese immediatamente successivo l'erogazione.

Un successivo prestito per l'acquisto di un nuovo autoveicolo potrà essere concesso dopo 5 anni, oppure al raggiungimento di una percorrenza per servizio di almeno 100.000 km o a seguito di rottamazione per sinistro per cause di servizio. Il debito residuo relativo al prestito precedente sarà trattenuto al momento della corresponsione del nuovo prestito.

In caso di cessazione dal servizio, per qualsiasi ragione, il dipendente è tenuto a saldare il prestito residuo entro e non oltre 30 giorni dalla cessazione utilizzando le competenze di fine rapporto e/o con bonifico all'Azienda.

Per il personale dipendente addetto alla organizzazione produttiva ed alla produzione di Alleanza Assicurazioni i trattamenti di cui al presente articolo spettano esclusivamente in caso di trasferte o missioni al di fuori della zona operativa attribuita secondo lettera di nomina. In caso di specifici spostamenti necessari alla realizzazione di particolari finalità organizzative e/o produttive assegnate nell'ambito della zona operativa, gli eventuali trattamenti vengono regolati con accordo diretto tra Impresa e lavoratore, nelle misure e nei limiti indicati nel presente articolo.

Per il medesimo personale incaricato di svolgere attività di collaborazione in via sistematica con apposita appendice alla lettera di nomina ovvero comunque decorsi 12 mesi dall'assunzione, il valore massimo del prestito di cui al punto 8. è fissato in € 22.000.

Per i soli Funzionari dipendenti di Aziende dell'ex Gruppo Toro che abbiano in uso autovetture di proprietà già acquisite con agevolazioni derivanti dalla convenzione per l'acquisto di autovetture di marchi del Gruppo Fiat il rimborso delle spese avverrà prendendo sempre a riferimento – per la vettura di riferimento A. – il costo proporzionale alla percorrenza (estratto dalla pubblicazione ACI – colonna 3).



Assegnazione auto aziendale come da verbale di accordo del 20.05.2019

Il verbale di accordo del 20.05.2019, riportato di seguito, si ritiene integralmente recepito nel presente CIA con le modifiche che sostituiscono quanto in precedenza previsto.

Generali Italia ha offerto — ai fini di quanto previsto dalla l. 81/2008 e rilevata la sempre maggiore importanza dell'adeguatezza delle vetture utilizzate per servizio — la possibilità dal dicembre 2018 di optare su base volontaria per l'utilizzo di un'autovettura aziendale secondo il presente Regolamento per l'assegnazione di vettura aziendale 2019 (di seguito: Regolamento), si conviene quanto segue ad integrazione del Regolamento stesso:

- a. a far data dal 1° settembre 2019 a tutto il personale di Generali Italia S.p.A. individuato al punto 1 del Regolamento e operante nelle aree in esso specificate, che sono state individuate secondo il criterio omogeneo della percorrenza media chilometrica annua per servizio pari o superiore a 20.000km, sarà assegnata una vettura aziendale ad uso promiscuo, che dovrà essere utilizzata per gli spostamenti di servizio;
- b. in caso eccezionale e motivato di impossibilità di utilizzo della vettura aziendale assegnata, il dipendente potrà utilizzare un altro veicolo per gli spostamenti di servizio. Per tali spostamenti sarà riconosciuto il rimborso chilometrico come da art.3 CIA 29.12.2015 e successivi rinnovi;
- c. ove in futuro Generali Italia o altre aziende del Gruppo volessero proporre tale soluzione ad altre categorie di personale e/o ad altre aree, ciò sarà oggetto di negoziazione con le OO.SS.;
- d. quanto contenuto nel presente accordo si applica retroattivamente anche per coloro che hanno optato per l'assegnazione dell'auto durante il periodo di volontarietà del progetto;
- e. a far data dal 1° giorno del mese successivo a quello di adozione dell'auto, verrà attribuita al personale assegnatario di auto una scheda carburante aziendale. L'azienda si farà carico, oltre che dei consumi per servizio, anche di 960 euro annui di spesa per uso privato (rapportati ai giorni effettivi di assegnazione dell'auto); in caso di mancato utilizzo — per qualsiasi causa — della scheda carburante, sarà riconosciuto il rimborso chilometrico per le sole percorrenze di servizio, secondo tabelle ACI riferite alla vettura aziendale, per la sola quota carburante; il costo per i rifornimenti privati in eccedenza alla quota a carico azienda, se effettuati con la scheda aziendale, saranno trattenuti in busta paga; tale trattenuta non avverrà più superata la percorrenza di 40.000 KM/anno per ragioni di servizio.”
- f. l'aggiornamento dei modelli verrà effettuato in accordo con le OO.SS., in linea con le politiche aziendali tese a salvaguardare l'ambiente, favorendo l'utilizzo di energie rinnovabili; saranno preferenzialmente valutate auto a basso impatto ambientale;
- g. in caso di superamento del chilometraggio di 120.000 prima dei 48 mesi, viene garantita la sostituzione dell'Auto;
- h. viene eliminata l'esclusione dalla guida per i minori di 21 anni (ricordando che comunque per legge i neopatentati non possono condurre modelli con potenza maggiore di 80kw); l'auto potrà essere guidata esclusivamente dal dipendente, dai suoi familiari conviventi e dai conviventi non familiari;
- i. in caso di richiesta, l'auto potrà essere assegnata anche ad uso non promiscuo; ciò comporterà l'utilizzabilità della stessa solo da parte del dipendente e solo per esigenze

- di servizio e l'esclusione dei benefici di cui al punto e) e di ogni addebito a titolo di fringe benefit;
- j. le dotazioni dell'Auto prevederanno, con costo a carico dell'azienda gli ADAS (sistemi avanzati di assistenza alla guida) già disponibili per i modelli indicati;
 - k. l'azienda farà fronte ad eventuali richieste di dotazioni di auto 4x4, in relazione all'ambito geografico di operatività del dipendente e alla necessità di tale dotazione ai fini della sicurezza;
 - l. in caso di acquisto da parte del dipendente di un'auto nei 24 mesi precedenti l'assegnazione obbligatoria, questa potrà posticiparsi fino al compimento di 24 mesi dall'acquisto; laddove il dipendente non intenda usufruire di tale possibilità, potrà richiedere un prestito senza interessi rateizzabile in 48 mesi, ove la vendita della propria auto preveda un valore di riscatto od estinzione del prestito;
 - m. non verrà richiesta la restituzione immediata dei prestiti auto in atto richiesti ai sensi dell'art.3 CIA 29.12.2015, che manterranno il piano di ammortamento previsto;
 - n. i funzionari delle aziende dell'ex Gruppo Toro che utilizzino per servizio auto private acquistate tramite convenzione FCA sono esclusi dall'adozione obbligatoria dell'auto fino al termine del periodo previsto dalla convenzione medesima (in alternativa potranno richiedere un prestito in 48 mesi a tasso 0% per il pagamento dovuto a riconsegna mezzo). Qualora entro i 5 anni dall'assegnazione dell'auto ai funzionari ex Gruppo Toro che ne abbiano fatto richiesta, questi dovessero riconsegnarla a seguito di assegnazione a mansioni che non prevedano l'uso dell'auto aziendale, potranno richiedere di avvalersi nuovamente delle agevolazioni previste dalla citata nota a verbale per l'acquisizione di vetture con FCA; in tal caso però, il prestito ricevuto, essendo già stato rimborsato, non sarà più dovuto;
 - o. la classe di merito verrà garantita anche in caso di quiescenza e termine di utilizzo dell'Auto, solo per coperture assicurative sottoscritte con Generali Italia o con altre Compagnie del Gruppo;
 - p. viene esclusa l'attivazione sulle auto di qualsiasi dispositivo di geolocalizzazione, con la sola esclusione dei sistemi per la gestione delle emergenze in caso di incidente e/o richiesta di assistenza, sia alla vettura sia alla persona.

ART. 4 – ORARIO DI LAVORO E FLESSIBILITÀ

Ferme talune specifiche disposizioni via via indicate per il personale delle Aziende di cui al presente CIA, sul piano generale trova applicazione la seguente disciplina:


1. Distribuzione orario di lavoro

La distribuzione settimanale dell'orario di lavoro per il personale di cui all'art. 95 punto 1) lett. a) CCNL 16.11.2022, è definita nei seguenti termini:

- dal lunedì al giovedì dalle ore 8.00 alle ore 17.00 con un intervallo di un'ora
- il venerdì dalle ore 8.00 alle ore 13.00
- nelle giornate semifestive dalle ore 8.00 alle ore 12.00.

2. Intervallo giornaliero

In applicazione della lett. b) dell'art. 82 del CCNL 16.11.2022 ed in relazione alla particolarità delle situazioni logistiche, l'intervallo giornaliero potrà essere ridotto - all'inizio e/o al termine dello stesso - fino a (30) minuti (con massimo (30) minuti di flessibilità positiva) o aumentato fino ad un'ora e 15 minuti (con massimo 15 minuti di flessibilità negativa) con imputazione al contatore dell'orario



flessibile (di cui al successivo punto 3.) dei minuti corrispondenti. Resta fermo che quanto sopra non potrà comportare l'anticipazione dell'ora di uscita relativa all'intervallo giornaliero, fatte salve eventuali prassi in materia vigenti nelle piazze.

Per quanto concerne l'intervallo giornaliero, le Parti si danno atto che la collocazione dello stesso potrà variare in relazione alle esigenze specifiche delle varie piazze; delle eventuali modifiche dello stesso, verrà data comunicazione alle RSA aziendali delle piazze interessate.

DISCIPLINA PER I LAVORATORI A CUI SI APPLICA L'ACCORDO TIME MANAGEMENT

3. Orario flessibile

Per i lavoratori a cui si applica l'Accordo Time Management (11.07.2024), valido fino alla scadenza del presente CIA, in via sperimentale vale la seguente disciplina.

Viene abrogato il contatore di flessibilità positiva e negativa e vale quanto di seguito riportato.

FASCE DI ENTRATA E DI USCITA

Il personale può entrare dalle 7:45 alle 10:30 ed uscire dai locali aziendali dalle 16:00 alle 18:30.

Viene eliminato il contatore di flessibilità in ingresso e uscita previsto dall'art. 4 del CIA.

La flessibilità (positiva o negativa) e i ritardi non vengono più rilevati e memorizzati dal sistema.

La flessibilità negativa oltre il plafond annuale non genera più alcuna trattenuta.

ORARIO DI LAVORO E OBBLIGO DI TIMBRATURA

L'orario di lavoro standard full time e quello part time individualmente pattuito restano invariati.

La presenza in sede viene rilevata solo sulla base della prima e dell'ultima timbratura e il sistema rileva e segnala solo le assenze a giornata intera.

Il lavoratore / la lavoratrice continuerà ad utilizzare il badge in uso ad ogni ingresso e uscita dal luogo di lavoro, ma solo la prima e l'ultima timbratura avranno effetto ai fini della rilevazione delle presenze.

4. Lavoro straordinario/supplementare

Il lavoro straordinario/supplementare per i lavoratori a cui si applica l'Accordo Time Management sottoscritto l'11.07.2024, valido fino alla scadenza del presente CIA, in via sperimentale, deve essere richiesto a preventivo, da Self-service, per ogni singolo giorno, indicando la durata (min. 30 minuti e multipli di 30 minuti, di norma fino ad un massimo di 2 ore al giorno).

L'effettuazione del lavoro straordinario/supplementare deve essere espressamente approvata dal Manager in via preventiva, da Self-service.

Il lavoro straordinario/supplementare autorizzato ed effettuato deve essere, entro una settimana, inserito dal lavoratore / lavoratrice, da Self-service, a consuntivo, fino al numero massimo di ore approvate dal Manager.

Il lavoro straordinario/supplementare decorre dalla fine del normale orario di lavoro giornaliero (per i Full Time 8 ore), sotto la responsabilità del People Manager o, se previsto, prima dell'inizio dell'orario di lavoro o in pausa pranzo.

Esclusivamente in casi eccezionali e motivati da ragioni organizzative e di business, il lavoro straordinario/supplementare potrà avere una durata superiore alle 2 ore giornaliere previste e potrà essere richiesto entro il termine della giornata stessa in cui viene svolto.

Nei predetti casi il Manager dovrà approvare le ore di lavoro straordinario/supplementare richieste entro le 24h successive.

Handwritten signatures of various individuals, including names like 'Palmi', 'S', 'Dimitri', 'Claudio', 'Giuseppe', and 'Renzo', indicating approval or acknowledgment of the document.

Il lavoro straordinario/supplementare è consentito solo nelle giornate di presenza in sede come attualmente già in essere.

5. Disciplina dei permessi

Per i lavoratori a cui si applica l'Accordo Time Management sottoscritto l'11.07.2024, valido fino alla scadenza del presente CIA, in via sperimentale, non è necessario giustificare le assenze orarie dal lavoro per sottoporsi a visita medica/esami diagnostici/terapie, ma è necessario informare preventivamente il proprio Manager. La documentazione giustificativa viene richiesta solo se tali assenze sono a giornata intera.

Inoltre:

- non è necessario giustificare assenze orarie attraverso l'utilizzo dei permessi contrattualmente previsti, ma solo le assenze a giornata intera. Fanno eccezione a tale disciplina i permessi di legge.
- le giornate di svolgimento della prestazione in smartworking non necessitano dell'approvazione del proprio Manager
- il buono pasto sarà riconosciuto a fronte della timbratura che ne registra la presenza in sede, a prescindere dall'orario di entrata e uscita
- in aggiunta alle 8 ore annue di permesso retribuito previste dall'art. 39 del CCNL 16.11.2022 / art. 23 del vigente CCNAL, sono riconosciute ulteriori 10 ore annue di permesso retribuito. Le ore aggiuntive spettanti in base ai precedenti commi sono raddoppiate per il genitore (uno solo dei due se entrambi dipendenti di Aziende del Gruppo cui si applica il presente CIA) fino al compimento del 3° anno di età del bambino, per il genitore che deve provvedere all'assistenza del figlio portatore di grave handicap e per il dipendente disabile stesso (fermo restando quanto previsto dalla vigente normativa di legge sui permessi per disabili e per le persone che li assistono).
- al personale già dipendente di Ina Assitalia, già in servizio presso Ina al 01.12.2001 o già in servizio presso Assitalia e Consorzio di Roma al 21.12.2001, vengono riconosciuti permessi retribuiti nel limite massimo di 28 ore annue (con raddoppio nei casi sopra indicati).

DISCIPLINA PER I LAVORATORI A CUI NON SI APPLICA L'ACCORDO TIME MANAGEMENT

6. Orario flessibile

Orario flessibile per il personale a cui non si applica l'Accordo Time Management (lavoratori / lavoratrici con mansioni esterne e lavoratori / lavoratrici inquadrati nella disciplina speciale - parte I - sezione III CCNL ANIA operanti a turni fissi senza flessibilità).

6.1. Al predetto personale, ad eccezione del personale inquadrato nella disciplina speciale - parte I - sezione III CCNL ANIA, è riconosciuta la possibilità di avvalersi dell'orario flessibile entro le seguenti fasce:

- flessibilità in entrata: - dal lunedì al venerdì dalle ore 8:00 alle ore 10:30
- flessibilità in uscita: - dal lunedì al giovedì dalle ore 16:00 alle 17.00 e dalle ore 17:00 alle ore 18:30

Handwritten signatures of various individuals, including names like 'Palmi', 'Dimitri', 'Claudio', and 'Renzo', scattered across the bottom of the page.

- il venerdì dalle ore 12:30 alle ore 13:00 e dalle ore 13:00 alle 13:30; detta fascia di flessibilità, d'intesa con il Responsabile, può essere estesa fino alle ore 16:00, fermo restando un intervallo di almeno 30 minuti, al termine del turno antimeridiano.

6.2. Sono quindi previste delle “fasce di rigidità” durante le quali i dipendenti devono essere presenti al lavoro. Tali fasce sono comprese tra le ore 10:30 e le ore 16:00 dal lunedì al giovedì, tra le ore 10:30 e le ore 12.30 il venerdì e tra le ore 10:30 e le ore 12.00 nelle giornate semifestive.

L'entrata in Azienda oltre le ore 10:30 costituisce ritardo. A fine mese gli eventuali ritardi - nel limite massimo di 30 minuti ad episodio - verranno imputati quale flessibilità negativa nel saldo di cui al successivo punto 6.4.

6.3. Il tempo di lavoro decorre dalle transazioni in entrata effettuate attraverso gli appositi lettori di tesserini magnetici.

I dipendenti devono effettuare le transazioni in occasione di ogni entrata nella sede di lavoro e di ogni uscita, effettuate per qualsiasi ragione (comprese quelle relative all'intervallo giornaliero).

6.4. La differenza tra orario giornaliero effettuato ed orario giornaliero contrattuale costituisce il saldo giornaliero. La compensazione dei tempi di lavoro in più o in meno rispetto all'orario contrattuale, che sarà al minuto primo, deve avvenire nell'ambito del mese, con la possibilità di riportare al mese successivo non più di 10 ore, sia in difetto che in eccesso rispetto al normale orario contrattuale del dipendente. Il superamento del saldo negativo di 10 ore costituirà a tutti gli effetti inosservanza dell'art. 95 del CCNL 16.11.2022.

Il superamento del saldo negativo delle 10 ore al 31 dicembre di ogni anno comporterà la trattenuta dallo stipendio delle ore/minuti in eccedenza. Qualora a fine anno risultino ore residue di “banca ore” (art. 109 CCNL) maturate e non fruite, in luogo della trattenuta dallo stipendio si opererà in via preliminare attraverso la compensazione delle ore eccedenti il limite del saldo negativo con un numero corrispondente di “banca ore” residua.

6.5. Dall'applicazione dell'orario flessibile sono esclusi i dipendenti che osservano turni di lavoro ed il personale che esplica mansioni tali da richiederne la presenza con il normale orario di lavoro, mansioni che verranno individuate previo accordo con le R.S.A. locali.

7. Lavoro straordinario/supplementare

Il lavoro straordinario/supplementare per i lavoratori a cui non si applica l'Accordo Time Management (lavoratori / lavoratrici con mansioni esterne e lavoratori / lavoratrici inquadrati nella disciplina speciale - parte I - sezione III CCNL ANIA operanti a turni fissi senza flessibilità) segue la seguente disciplina.

Le prestazioni di lavoro straordinario dovranno essere preventivamente autorizzate dal Responsabile. Le stesse avranno inizio al termine delle fasce di flessibilità di cui al punto 3.1 del presente articolo (dal lunedì al giovedì a partire dalle ore 18:30, il venerdì a partire dalle ore 13.30).

Relativamente alla giornata del venerdì, si specifica che l'effettiva decorrenza dello straordinario sarà riconosciuta dopo un intervallo di almeno 30 minuti.

Saranno riconosciute unicamente prestazioni di lavoro straordinario di almeno 30 minuti; oltre tale limite tali prestazioni saranno commisurate a minuto primo.

Handwritten signatures of various individuals, including names like 'Palmi', 'S', 'Dimitri', 'Claudio', 'Giuseppe', and 'Renzo', indicating approval or acknowledgment of the document.

In deroga a quanto sopra, nelle giornate dal lunedì al giovedì sarà consentito richiedere il riconoscimento del lavoro straordinario anche nella fascia di flessibilità in uscita (a partire dalle ore 17.00) unicamente al personale che abbia un saldo positivo dell'orario flessibile di cui al punto 3.4 del presente articolo. Nella giornata del venerdì (fermo restando in ogni caso un intervallo di almeno 30 minuti), qualora il dipendente, d'intesa con il Responsabile, fruisca della flessibilità in uscita fino alle ore 16.00, le prestazioni di lavoro straordinario saranno riconosciute successivamente a tale ora. Le ore di lavoro straordinario non potranno essere utilizzate come ore di accredito sul monte ore mensile della flessibilità.

8. Disciplina dei permessi

La disciplina dei permessi per i lavoratori a cui non si applica l'Accordo Time Management (lavoratori / lavoratrici con mansioni esterne e lavoratori / lavoratrici inquadrati nella disciplina speciale - parte I - sezione III CCNL ANIA operanti a turni fissi senza flessibilità) è articolata come segue.

Al predetto personale cui si applica il presente CIA (con esclusione dei Funzionari - Area professionale A - Sez. A), compreso il personale amministrativo della Rete di Alleanza Assicurazioni, sono riconosciute - in aggiunta alle 8 ore annue di permesso retribuito previste dall'art. 39 del CCNL 16.11.2022 / art. 23 del vigente CCNAL - ulteriori 10 ore annue di permesso retribuito.

Le suddette ore aggiuntive di permesso saranno ridotte in proporzione nei casi di assunzione o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, in caso di prestazione a tempo parziale e di assenza dal servizio senza diritto a retribuzione.

Le ore aggiuntive spettanti in base ai precedenti commi sono raddoppiate per il genitore (uno solo dei due se entrambi dipendenti di Aziende del Gruppo cui si applica il presente CIA) fino al compimento del 3° anno di età del bambino, per il genitore che deve provvedere all'assistenza del figlio portatore di grave handicap e per il dipendente disabile stesso (fermo restando quanto previsto dalla vigente normativa di legge sui permessi per disabili e per le persone che li assistono).

Sono altresì concessi permessi retribuiti per visite mediche e analisi cliniche che non possano essere effettuate al di fuori dell'orario di lavoro. Detti permessi potranno essere riconosciuti per il tempo strettamente necessario all'effettuazione della visita/analisi e comunque unicamente a fronte della presentazione di idonea documentazione giustificativa.

Esclusivamente in caso di esaurimento di ogni tipologia di permesso fruibile (permessi di cui ai predetti art. 39 CCNL / art. 23 CCNAL, permessi di "banca ore"), potrà essere in via eccezionale consentita la fruizione di "permessi con recupero", con imputazione dei minuti corrispondenti quale flessibilità negativa nel saldo di cui al punto 6.4.

Le 8 ore di permesso retribuito previste dai menzionati art. 39 CCNL / art. 23 CCNAL e le ore di permesso personale possono essere fruite, oltre che ad ore, anche a mezze giornate (con il computo delle ore effettivamente fruite), a giornata intera (con computo in ogni caso di 8 ore), nonché nelle giornate semifestive (con computo di 4 ore).

Salvo quanto previsto da normative di legge in materia, i permessi (8 ore ex art. 39 CCNL / ex art. 23 CCNAL, nonché i permessi personali) di durata inferiore alla giornata di lavoro sono fruibili in "orario rigido"; dovrà essere comunque garantita la presenza per almeno tre ore nelle giornate dal lunedì al giovedì e per almeno due ore il venerdì e nelle giornate semifestive; nel caso in cui il

Handwritten signatures of various individuals, including names like 'Palmi', 'Dimitrova', 'Claudio', 'Giuseppe', and 'Renzo', scattered across the bottom of the page.

permesso determini l'assenza per un intero turno (antimeridiano o pomeridiano) non verrà riconosciuto il buono pasto relativo a detta giornata; se il permesso viene fruito "a cavallo" dell'intervallo pranzo oppure sia di mattina sia di pomeriggio, il buono pasto è riconosciuto solo in caso di presenza per almeno un'ora in ciascuno dei due turni.

In termini generali, le varie tipologie di permesso, fermo restando quanto precisato al punto 6. sono tra loro cumulabili nel corso della stessa giornata.

N.B. In sede applicativa verranno date indicazioni per allineare eventuali specifiche distribuzioni/articolazioni dell'orario di lavoro e le modalità di fruizione dei permessi sopra previste.

La fruizione di tutti i permessi richiamati dal presente punto avverrà compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.

In relazione a quanto previsto dall'art. 37, primo comma del CCNL 16.11.2022 (art. 20 del vigente CCNAL) in tema di aspettative, le stesse, per gli aventi diritto, potranno essere frazionate su richiesta in tre periodi della complessiva durata massima di mesi 2.

Le assenze previste dall'art. 124 del D.P.R. n. 309/1990 ("Testo Unico delle Leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza") e s.m.i. potranno essere retribuite nella misura massima di una mensilità per ogni anno solare.

L'utilizzo dei permessi straordinari retribuiti a mezza giornata sarà consentito, in alternativa a quanto previsto dall'art. 5, anche per due giornate intere di venerdì all'anno, con l'aggiunta di un'ora di permesso personale di cui al presente articolo.

9. Fruizione congedi parentali su base oraria

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 32 comma 1 bis del D. Lgs. n. 151/2001 - e tenuto conto altresì delle modifiche al suddetto art. 32 introdotte dal D. Lgs. 15.6.2015 n. 80, nonché di quanto disposto dall'art. 43 del D. Lgs. n. 148/2015 - il personale amministrativo e il personale inquadrato nella Parte I sezione III del vigente CCNL potrà fruire del congedo parentale (di cui al citato art. 32), nei limiti complessivi del congedo spettante, su base oraria secondo i seguenti criteri e modalità:

a) in relazione a quanto disposto dal citato D. Lgs. n. 80/2015, relativamente al congedo parentale fruibile dal 25.6.2015 (data di entrata in vigore di detto decreto), detto personale può scegliere di fruire, del congedo spettante in base a detto art. 32, a mezzogiornate (in misura pari alla metà dell'orario giornaliero) da utilizzare - in misura riproporzionata per tutto il personale part-time - nell'ambito dell'orario "teorico" giornaliero (ad es. 8:00 – 17:00 dal lunedì al giovedì) ed in modo da garantire la presenza minima continuativa per la metà del turno (riferita all'orario "teorico" giornaliero), concentrata nella mattina o nel pomeriggio, da computare, in ogni caso, tenendo conto dell'intervallo pranzo.

Per tutto il personale part-time, nei limiti sopra indicati, il congedo potrà quindi essere fruito, nelle giornate senza rientro pomeridiano, in misura pari alla metà del turno.

In linea con quanto precede, per quanto concerne il personale di Parte I sezione III di Genertel (full time e part time), al fine di garantire l'operatività delle strutture, dovrà essere comunque garantita la presenza per la metà del turno.

Il congedo parentale su base oraria, nei limiti suindicati, non è cumulabile con altre tipologie di permesso previste dalla legge (in particolare, con i permessi o riposi di cui al D. Lgs. n. 151/2001), dal CCNL o dal CIA.

Handwritten signatures of various individuals, including names like 'Palmi', 'Dimitri', 'Claudio', and 'Renzo', scattered across the bottom of the page.

Le specifiche modalità di fruizione ed ogni altro aspetto inerente all'applicazione verranno ove necessario dettagliati con apposita comunicazione sul piano operativo, anche alla luce di eventuali circolari che dovessero intervenire in argomento;

- b) viene prevista la possibilità di fruire ad ore del congedo parentale spettante in base al citato art. 32 - limitatamente ad un numero di ore pari a 450, da riproporzionare per il personale part-time e fino al compimento dei 6 anni di età del bambino - secondo i seguenti criteri e modalità:

il suddetto periodo potrà essere frazionato ad ore (con esclusione della frazionabilità a minuti e con il computo delle ore effettivamente fruite), garantendo comunque in dette fasce (anche nel caso di cumulo con altre tipologie di permesso) la presenza minima continuativa di almeno 3 ore nelle giornate dal lunedì al giovedì e almeno 2 ore il venerdì (e nelle giornate semifestive), nonché per la metà del turno per il personale part-time nelle giornate senza rientro pomeridiano. Per quanto concerne il personale di Parte I sezione III di Genertel (full time e part time), al fine di garantire l'operatività delle strutture, dovrà essere comunque garantita la presenza per la metà del turno.

Il congedo parentale ad ore, nei limiti suindicati, è cumulabile con altre tipologie di permesso previste dalla legge, dal CCNL o dal CIA, sempre compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.

Per quanto concerne la spettanza del buono pasto si applicano le medesime disposizioni previste dal CIA per i casi di fruizione di permessi personali.

La volontà di avvalersi del congedo parentale su base oraria secondo le modalità di cui ai precedenti punti a) e b) deve essere comunicata al datore di lavoro con preavviso di

- 15 giorni ove nel periodo siano richiesti congedi con modalità di cui ai punti sia a) che b)
- 15 giorni ove nel periodo siano richiesti congedi solo con modalità di cui al punto b)
- 2 giorni ove nel periodo siano richiesti congedi solo con modalità di cui al punto a)

rispetto alla data prevista per l'inizio del periodo frazionato, indicando la data di inizio e fine del congedo, nonché, quanto ai casi sub b), la pianificazione oraria che dovrà essere compatibile con le esigenze aziendali; eventuali variazioni di detta programmazione oraria dovranno essere comunicate e, nei casi sub b), concordate.

Resta inteso che nella medesima giornata il congedo potrà essere fruito solo con la modalità di cui al punto a) oppure al punto b) e che in generale la fruizione sia con la modalità di cui al punto a) che al punto b) potrà avvenire nei limiti complessivi del congedo spettante.

In via generale, eventuali ulteriori aspetti specifici di carattere applicativo e operativo vengono resi noti tramite comunicazioni su SAP-Self-service.

Potrà essere valutata l'opportunità - alla luce delle esigenze organizzative aziendali, nonché di tipo operativo che dovessero intervenire - di rivedere la disciplina di cui al presente articolo, al fine di meglio coordinare o unificare le modalità di cui ai precedenti punti a) e b), con specifica attenzione in particolare all'operatività delle strutture aziendali in cui opera personale part-time.

In ogni caso - in relazione a quanto previsto dall'art. 27 del D. Lgs. n. 80/2015, richiamato dall'art. 43 del D. Lgs. n. 148/2015 - le Parti si incontreranno nel corso della durata del presente CIA, qualora intervenissero provvedimenti normativi/ministeriali che dovessero modificare la materia.

Resta fermo in ogni caso, dato il carattere sperimentale di quanto previsto sub b), che le disposizioni ivi contenute potranno essere oggetto di revisione alla scadenza del CIA, all'esito di verifica di carattere generale sul tema ed in ottica di coerenza e coordinamento generale con la normativa di legge e di tipo applicativo in materia.

10. Turni per il personale di GOSP e Generali Italia

Handwritten signatures of various individuals, including names like 'Palmi', 'Claudio Dall', and 'Renzo Suvast'.

Fermo restando l'accordo del 06 febbraio 2008 e successivo addendum del 21 luglio 2008 attualmente applicati in materia di turni, le Aziende e le Rappresentanze Sindacali Aziendali valuteranno nelle singole sedi l'opportunità di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 100 del CCNL 16.11.2022.

Premessa la non applicabilità dell'art. 100 del CCNL 16.11.2022, relativamente al personale con distribuzione dell'orario di lavoro su turni al quale viene attualmente corrisposto un "buono-pasto" giornaliero di valore pari a quanto previsto dalla normativa del CCNL e del CIA per ogni giornata intera di effettiva presenza dal lunedì al giovedì, si conviene - fino ad eventuale nuova e diversa regolamentazione - il mantenimento di tale istituto.

11. Buono pasto

Al personale viene riconosciuto un "buono pasto" giornaliero di cui all'art. 96 del CCNL 16.11.2022, pari a complessivi € 7,50 a partire dal 1.1.2025 e € 8 a partire dal 1.1.2028; tale "buono pasto" spetterà per ogni giornata intera di effettiva prestazione con rientro pomeridiano dal lunedì al giovedì, se previsto dal normale orario di lavoro.

Per quanto concerne le modalità di attribuzione dei buoni pasto, resta confermata l'attribuzione in via elettronica (con accredito mensile).

In caso di fruizione del servizio di mensa, qualora l'onere per il consumo del pasto a carico del dipendente sia inferiore al valore del "buono pasto" di cui sopra, l'eccedenza sarà cumulata e annualmente corrisposta nel mese di marzo dell'anno successivo al netto di ogni onere a carico dell'Azienda. Ferme le modalità di cui sopra, tale eccedenza - su opzione del dipendente - potrà essere trasferita al Fondo Pensione al netto di ogni onere a carico delle Aziende.

Eventuali incrementi del valore del buono pasto derivanti dal CCNL non saranno assorbiti.

Al personale di DAS e DAS Legal Services a decorrere dal 1.1.2025 il buono pasto giornaliero sarà pari a complessivi € 8 e seguirà la disciplina e le modalità di attribuzione del presente CIA.

Al predetto personale in servizio al momento della sottoscrizione del presente CIA, verrà riconosciuto un importo annuo lordo, a titolo di assegno ad personam non assorbibile, pari ad € 676,00 per il personale full-time che sarà riproporzionato per i part-time.

Al personale amministrativo delle Aziende cui si applicava il CIA 3.3.2006, al personale di Generali Italia Parte I Sezione III Area Liquidazione e al personale amministrativo di Alleanza Assicurazioni operante presso la Direzione Generale, il Centro Sud-Chieti e le Agenzie Generali presenti nelle 9 grandi piazze (Bologna, Firenze, Genova, Milano, Napoli, Palermo, Roma, Torino, Venezia), in servizio alla data del 25.7.2009 e avente diritto alla percezione del buono pasto, continuerà ad essere corrisposto l'assegno personale non assorbibile pari a € 140 annui lordi (riconosciuto a decorrere dal 1°1.2010). Tale assegno sarà corrisposto in 14 mensilità.

Detto assegno non spetta al personale con orario part-time (o sarà proporzionalmente ridotto in relazione ai rientri pomeridiani previsti dal normale orario di lavoro), ma sarà riconosciuto/riproporzionato successivamente nel caso in cui il suddetto personale dovesse tornare a svolgere attività con orario a tempo pieno o modificare la modalità di fruizione del part-time.

11.1 Personale di Alleanza Assicurazioni – personale amministrativo operante presso la Direzione Generale, il Centro Sud-Chieti e le Agenzie Generali presenti nelle 9 grandi piazze

Per il suddetto personale in servizio alla data del 25.7.2009 resta confermato, oltre al buono pasto giornaliero nella misura sopra indicata, l'assegno personale non assorbibile pari a € 500 annui lordi (riconosciuto a decorrere dal 1°1.2010). Tale assegno, che tiene conto in modo medio, forfettario e definitivo, dell'importo del buono pasto stabilito al presente punto 11, sarà corrisposto - unitamente a quello di € 140 - in 14 mensilità.

In relazione a quanto precede, detto assegno - per la cui erogazione si conferma che la Società avrà riguardo alla posizione che ciascun dipendente aveva alla suddetta data del 25.7.2009 - non spetta al personale con orario part-time (o sarà proporzionalmente ridotto in relazione ai rientri pomeridiani previsti dal normale orario di lavoro), ma sarà riconosciuto/riproporzionato successivamente nel caso in cui il suddetto personale dovesse tornare a svolgere attività con orario a tempo pieno o modificare la modalità di fruizione del part-time.

11.2. Esigenze delle Agenzie Generali di Alleanza Assicurazioni

Le Parti, con riferimento alle esigenze tecnico-organizzative delle Agenzie Generali di Alleanza Assicurazioni - in deroga a quanto previsto dal CCNL vigente, relativamente alle Agenzie Generali presenti nelle 9 grandi piazze (Bologna, Firenze, Genova, Milano, Napoli, Palermo, Roma, Torino, Venezia) ed in applicazione di quanto disposto dal vigente CCNAL, con riguardo alle restanti sedi agenziali, in materia di orario di lavoro - confermano la suddivisione dell'orario giornaliero in due turni, antimeridiano e pomeridiano, con un intervallo di due ore, distribuito settimanalmente dal lunedì al venerdì, di norma con uscita non oltre le ore 18.30 nelle Agenzie del Nord e non oltre le ore 19.00 nelle Agenzie del Centro Sud; viene fatta salva ogni diversa distribuzione giornaliera inferiore o superiore, già in atto, presso alcune Agenzie Generali.

11.3. Personale amministrativo operante presso le Agenzie Generali presenti nelle 9 grandi piazze (Bologna, Firenze, Genova, Milano, Napoli, Palermo, Roma, Torino, Venezia) che osserva detto orario restano inoltre confermate, salvo quanto precisato al precedente punto 11, le disposizioni già contenute nell'art. 17/bis del CIA di Alleanza Assicurazioni 30.6.2006 con i criteri e le modalità ivi indicati (riportati nell'appendice all'All. n. 15).

Resta altresì confermato che per tutto il personale indicato nella prima parte del presente punto non si applicano le disposizioni di cui ai punti 1., 2., 6. e 7. del presente articolo.

* * *

Disposizioni specifiche per il personale amministrativo di Genertel:

Premessa

Le Parti si danno atto che alcune aree - in particolare ad oggi Sales Advisory Hub e Gestione Contratti Danni - devono garantire livelli di copertura su tutto l'orario di apertura alla clientela, attualmente dal lunedì al sabato dalle ore 8:00 alle ore 20:00. Pertanto, l'Impresa organizza la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale di tali aree sulla base delle esigenze di apertura settimanale. Le Parti si danno atto che l'Impresa deve poter far fronte all'esigenza di un livello di servizio accettabile anche in caso di necessità contingenti (quali ad es., malattie, aspettative, ecc.).



1. Distribuzione dell'orario di lavoro

Le Parti concordano - in base all'art. 100, ultimo comma, del CCNL 16.11.2022 - che per alcune aree potrà essere quindi assegnata una diversa distribuzione dell'orario di lavoro settimanale che potrà comprendere anche il pomeriggio del venerdì (dalle ore 14:00 alle ore 20:00) e/o la giornata del sabato (dalle ore 8.00 alle ore 20:00) come di seguito descritto:

- per il personale operante presso Sales Advisory Hub e Gestione Contratti Danni, la distribuzione dell'orario potrà comprendere il pomeriggio di venerdì dalle ore 14:00 alle ore 20:00. All'interno di quest'area per il personale operante presso l'ufficio Contact Center Management, la distribuzione dell'orario potrà comprendere, oltre al pomeriggio di venerdì dalle ore 14:00 alle ore 20:00, la giornata del sabato dalle ore 8:00 alle ore 20:00; per il personale operante presso l'ufficio Gestione Contratti Danni, la distribuzione dell'orario potrà comprendere, oltre al pomeriggio di venerdì dalle ore 14:00 alle ore 20:00, il sabato dalle ore 8:00 alle ore 14:00;

Ai lavoratori che prestano la propria attività con una distribuzione dell'orario di lavoro settimanale diversa da quella prevista dal richiamato punto 1), lett. a) dell'art. 95 del CCNL 16.11.2022, sarà riconosciuta un'indennità annua lorda per la diversa articolazione dell'orario ("indennità orario"), come segue:

- | | |
|--|-------|
| - per ciascuna ora di lavoro del venerdì dopo le 14:00 | € 161 |
| - per ciascuna ora di lavoro del sabato dalle 8:00 alle 14:00 | € 184 |
| - per ciascuna ora di lavoro del sabato dalle 14:00 alle 20:00 | € 201 |

per un impegno su tutte le settimane dell'anno e proporzionalmente ridotto in caso di impegno minore (intendendosi per tale, ad es., 1 o 2 settimane al mese, escluse quindi assenze computabili a ferie, malattie).

A fronte di necessità gestionali ed organizzative, l'assegnazione di una diversa articolazione dell'orario di lavoro (c.d. "cambio orario") sarà effettuata dall'Impresa sulla base delle richiamate esigenze organizzative di copertura, previo un preavviso di 40 giorni. I lavoratori destinatari di una diversa assegnazione dell'orario di lavoro saranno individuati ricercando il consenso e, in mancanza di questo, tenendo conto di criteri oggettivi quali carichi di famiglia e anzianità di servizio, nonché di specifiche e comprovate esigenze individuali.

Le Parti si danno atto che per le giornate del venerdì pomeriggio e del sabato sono utilizzate anche coperture a rotazione. Inoltre, le Parti si danno atto che coloro i quali siano assegnatari di orari comprendenti il venerdì pomeriggio ed il sabato, le fasce di flessibilità saranno limitate a 30 minuti in ingresso e a 30 minuti in uscita. Eventuali ulteriori tipologie di turni verranno definite con accordo tra l'Azienda e le R.S.A.

2. Presenza in giornate festive e semifestive

Le Parti si danno atto che le richiamate esigenze di copertura - limitatamente alle aree individuate in premessa - sussistono anche in determinate giornate considerate festive o semifestive dal CCNL 16.11.2022. Relativamente all'individuazione del personale destinato a prestare la propria attività nelle giornate festive e semifestive, come indicate dal presente articolo, l'Impresa ricercherà in via preliminare la volontarietà dei lavoratori.

Le suddette giornate vengono individuate nelle seguenti:

- Venerdì Santo (dalle ore 8:00 alle ore 20:00)
- 2 novembre (dalle ore 8:00 alle ore 20:00)
- Santo Patrono (dalle ore 8:00 alle ore 20:00)
- 24 dicembre (dalle ore 8:00 alle ore 18:00)
- 31 dicembre (dalle ore 8:00 alle ore 18:00)

Per l'organizzazione delle suddette attività di copertura, l'Impresa comunicherà ai singoli lavoratori, con congruo preavviso, giornate ed orari di presenza. Per la giornata del Venerdì Santo la copertura minima sarà limitata al 70% dell'organico; per le giornate del 2 e 3 novembre (per la Piazza di Trieste) nonché 21 novembre (per la Piazza di Mogliano) la copertura minima sarà limitata al 75% dell'organico.

Per le sole giornate del 24 e del 31 dicembre dalle 14.00 alle 18:00 la copertura richiesta sarà pari al 50% del personale presente nella fascia oraria 8:00 -14:00.

Il lavoro compiuto nelle giornate festive sarà retribuito con un compenso pari alla paga oraria aumentata del 30%.

Il lavoro compiuto nelle giornate semifestive – limitatamente alle ore eccedenti il 50% dell'orario giornaliero – sarà retribuito con un compenso pari alla paga oraria aumentata del 30%.

A richiesta del lavoratore, in alternativa ai compensi previsti dai paragrafi precedenti, potrà essere riconosciuto un corrispondente riposo compensativo, ferma restando la corresponsione della maggiorazione per il lavoro festivo o semifestivo prestato.

Per il personale non in effettivo servizio durante le sopra menzionate festività previste dal CCNL 16.11.2022, la giornata è considerata festiva a tutti gli effetti e non richiede l'utilizzo di una giornata di ferie o permesso retribuito straordinario "Festività abolite" per giustificare l'assenza.

Al personale chiamato a prestare la propria attività nelle suddette giornate festive non sarà richiesta, in caso di assenza per malattia e fermo restando l'obbligo d'immediato avviso all'Azienda, alcuna certificazione scritta.

Nelle giornate festive e semifestive le sole ore eccedenti l'orario di competenza per la giornata in questione verranno conteggiate nel monte ore del lavoro supplementare.

Nelle giornate festive per i dipendenti a tempo pieno, in presenza di una prestazione lavorativa di 8 ore con rientro pomeridiano, sarà riconosciuto il buono pasto.

* * *

Norma finale: ferme eventuali norme specifiche contenute nel presente articolo, tutte le precedenti disposizioni integrative e/o prassi aziendali in atto nelle Società cui si applica il presente CIA non espressamente richiamate devono intendersi sostituite e/o abrogate.

ART. 5 – LAVORO STRAORDINARIO

Al fine di una sempre maggiore razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro nelle sue diverse articolazioni e tenuto conto anche delle problematiche connesse al più generale problema occupazionale, le Parti concordano sull'opportunità di prevedere una sensibile diminuzione del

ricorso al lavoro straordinario. In tale ottica da parte aziendale, nel ribadire l'impossibilità organizzativa di quantificazione contrattuale di una riduzione, si conferma l'impegno ad espletare tutte le possibili azioni per raggiungere tale risultato, sentite anche le proposte delle R.S.A.

Conseguentemente, si conviene che il monte ore massimo annuale di lavoro straordinario sia limitato a 80 ore per ogni dipendente. L'Azienda, peraltro, potrà utilizzare - nelle singole unità produttive - un monte ore aggiuntivo di 10 ore per dipendente ivi operante, da utilizzare in deroga al plafond sopra indicato, a fronte di necessità particolari, tali da non essere utilmente affrontate tramite diverse soluzioni organizzative; soluzioni che saranno preventivamente discusse con le locali R.S.A.

Annualmente le singole Aziende e le rispettive R.S.A. si incontreranno per verificare l'efficacia del presente accordo in riferimento a quanto previsto dal 1° comma.

In relazione alle esigenze tecnico-organizzative delle Agenzie Generali di Alleanza Assicurazioni resta confermata, per il personale amministrativo ivi operante, la regolamentazione di cui alle specifiche disposizioni del contratto collettivo nazionale di riferimento, con particolare riguardo al monte ore massimo annuale (90 ore) ed aggiuntivo (15 ore).

In materia di "banca ore" (art. 109 CCNL 16.11.2022), si conferma la possibilità, per il personale al quale si applica la normativa in materia di lavoro straordinario, di fruire dei suddetti permessi, quanto alle giornate intere di venerdì, fino ad un massimo di quattro volte nell'arco di ciascun anno solare (con computo di 5 ore).

Con l'occasione si conferma che la Regolamentazione in materia di banca ore - valida per tutte le Società che rientrano nella sfera di applicazione del presente CIA e sostitutiva delle normative/prassi in materia in atto nelle Aziende stesse - individua anche modalità di utilizzo dei permessi banca-ore coerenti con la disciplina recata in materia di fruizione dei permessi all'art. 4 del presente CIA.

Norma finale: ferme eventuali norme specifiche contenute nel presente articolo, tutte le precedenti disposizioni integrative e/o prassi aziendali in atto nelle Società cui si applica il presente CIA non espressamente richiamate devono intendersi sostituite e/o abrogate.

ART. 6 - PART-TIME

A. Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 8 del D. Lgs. 15.6.2015 n. 81, la richiesta di passaggio al rapporto di lavoro a tempo parziale potrà essere presentata solo dai dipendenti con almeno due anni di anzianità inquadrati fino alla posizione organizzativa 2 (5° livello retributivo) dell'area professionale B (esclusi turnisti) cui si applichi la distribuzione di orario di lavoro di cui al punto 1), lett. a) dell'art. 95 del CCNL 16.11.2022 e per i quali sussistano particolari ragioni di ordine familiare, quali la necessità di assistere parenti stretti (genitori, figli, coniuge o altre persone conviventi) ammalati o disabili ovvero che abbiano figli di età non superiore ai 16 anni o qualora sussistano gravi ed accertati motivi personali.

L'Azienda si riserva di prendere in considerazione le richieste di passaggio a part-time presentate dal personale inquadrato nella posizione organizzativa 3 (6° livello retributivo) dell'area professionale B, seconda parte della declaratoria, motivate da ragioni di particolare gravità. In caso di concessione del part-time, il rapporto verrà disciplinato dal presente articolo.

Handwritten signatures of various individuals, including names like 'Palmi', 'Dante', 'Claudio', and 'Renzo'.

2. L'accoglimento delle richieste, come sopra motivate ed adeguatamente comprovate, sarà subordinato alla compatibilità con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali, avuto riguardo anche alle mansioni svolte dai richiedenti. Comunque, laddove sussistano particolari e comprovate esigenze legate all'organizzazione del lavoro, detto accoglimento - fermi i limiti percentuali indicati al punto 3. - verrà attuato entro quattro mesi dalla richiesta, purché il richiedente manifesti la propria disponibilità alla eventuale assegnazione a diverse mansioni equivalenti e/o a diversa unità organizzativa, di norma nell'ambito della sede di lavoro originaria.
3. I rapporti di lavoro a tempo parziale complessivamente ammessi a norma dei punti che precedono non potranno riguardare più del 10% del personale amministrativo dell'Azienda (esclusi Dirigenti, produttori e, per Alleanza Assicurazioni, anche Agenti Generali) in servizio a tempo indeterminato. Esclusivamente agli effetti del presente articolo, per il personale amministrativo dell'Azienda si intende il totale dei dipendenti, diminuito dei dipendenti distaccati presso altre Aziende del Gruppo ed aumentato di quelli distaccati da altre Società del Gruppo. Nei limiti della suddetta percentuale complessiva del 10%, le richieste saranno accolte per ciascuna Società in proporzione, rispettivamente, al numero dei dipendenti della stessa e a quello dei distaccati da altra Azienda del Gruppo. Dal computo di tale percentuale saranno esclusi i dipendenti che - ai sensi del punto 5. del presente articolo - abbiano optato irrevocabilmente per il rapporto di lavoro a part-time.

In relazione alla prima fase di applicazione di detto sistema di computo delle percentuali massime di part-time concedibili ed al fine di consentire il graduale adeguamento, potranno permanere, per la durata del presente CIA, eventuali situazioni di superamento dei limiti sopra indicati in atto nelle Aziende interessate.

Ove il dipendente che richieda la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale manifesti la disponibilità - per un periodo minimo di due anni - ad un part-time pomeridiano eventualmente comprendente anche il pomeriggio del venerdì, l'Azienda, in relazione a specifiche esigenze organizzative, potrà accogliere la domanda anche in deroga alla percentuale di cui sopra e fermi gli altri requisiti di cui al presente articolo.

Nelle unità di contenute dimensioni e nelle quali, in forza della richiamata percentuale, non sarebbe possibile riconoscere part-time, sarà concesso un part-time ogni 7 dipendenti (esclusi Dirigenti, produttori e, per Alleanza Assicurazioni, anche Agenti Generali). In mancanza di tali presupposti, la possibilità di concedere un part-time potrà essere eccezionalmente valutata compatibilmente con le esigenze organizzative dell'unità interessata.

Compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali potranno essere prese in esame richieste di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale al di là della suddetta percentuale del 10%, (14% per Genertel) laddove le stesse siano accompagnate da motivi di particolare gravità ed urgenza e per una durata massima di sei mesi. Parimenti potranno essere valutate con particolare attenzione richieste di trasformazione a part-time avanzate da personale amministrativo operante presso gli SGS coinvolti in operazioni di chiusura/accorpamento.

4. In ogni caso, la durata del rapporto a tempo parziale, salvo quanto previsto al precedente paragrafo, non potrà essere inferiore a due anni, riducibili a un anno in caso di gravi e comprovate ragioni; eventuali richieste di ritorno al rapporto di lavoro a tempo pieno dovranno essere avanzate con un preavviso di almeno sei mesi ed accolte trascorso il periodo di preavviso stesso. Laddove sussistessero particolari e comprovate esigenze legate all'organizzazione del lavoro, il rientro a tempo pieno verrà attuato non oltre un anno dalla richiesta, purché il richiedente manifesti la propria disponibilità all'eventuale assegnazione a diversa unità organizzativa e/o a diverse mansioni equivalenti.
5. Alla scadenza del termine di cui al precedente punto 4., a fronte di esigenze legate all'organizzazione del lavoro, l'Azienda potrà richiedere - con un preavviso di sei mesi - il ritorno a tempo pieno del dipendente; il richiesto rientro a tempo pieno non sarà attuato ove il dipendente

dimostri il perdurare di quelle o analoghe ragioni che ai sensi del punto 1. avevano dato titolo alla concessione del rapporto a tempo parziale; in tal caso il rapporto a tempo parziale si prorogherà per uno o più periodi di tempo eguali a quello di cui al punto 4.

In alternativa, il dipendente potrà altresì dichiarare irrevocabilmente di non volersi avvalere della facoltà di rientro a tempo pieno, salvo il sopravvenire di nuovi e gravi motivi personali (ad esempio: stato di vedovanza, unico reddito) ovvero la disponibilità al rientro a tempo pieno in caso di rilevanti esigenze organizzative aziendali.

6. Ove l'Azienda proceda ad assunzioni di personale a tempo parziale, si concorda che, in deroga a quanto previsto al precedente punto 4., detto personale potrà richiedere la trasformazione a tempo pieno del rapporto di lavoro trascorsi almeno cinque anni dalla data di assunzione, ferme le altre modalità di cui al richiamato punto 4. In deroga a quanto precede, ove l'Azienda proceda ad assunzioni di personale a tempo pieno, è riconosciuto al lavoratore assunto a part-time - a parità di inquadramento e di mansione richiesti - il diritto di precedenza.
7. La disciplina di questo tipo di rapporto è quella prevista, per il personale a tempo pieno, dal CCNL vigente, applicandosi ovviamente una riduzione proporzionale al trattamento retributivo complessivo.
8. Annualmente le Parti si incontreranno per verificare l'andamento in termini numerici e gli effetti derivanti dall'applicazione del presente istituto.

B. Distribuzione dell'orario di lavoro settimanale

1. Part-time orizzontale – Ferma restando la compatibilità con le esigenze organizzative aziendali, il numero delle ore di lavoro settimanali potrà essere di 22 ore e mezza, 25 ore e 27 ore e mezza, a scelta del dipendente da indicarsi all'atto della richiesta di part-time. L'orario settimanale sarà distribuito in uguale misura su 5 giorni.

Nell'ambito dell'orario di lavoro contrattualmente fissato, la prestazione - salvi i casi di cui alla lett. A., punto 3. comma 3 e punto 6. comma 2 del presente articolo - dovrà essere effettuata continuativamente, con le seguenti specificazioni:

- per i casi di orario settimanale di 22 ore e mezza, o nella sola mattinata (con termine entro le ore 13:00) o nel pomeriggio (con termine entro le ore 18:00) a scelta del dipendente per i primi quattro giorni della settimana e nella sola mattinata per il venerdì;
- per il caso di orario settimanale di 25 ore, esclusivamente nella mattinata per tutte le giornate lavorative (con distribuzione obbligatoria dalle ore 8:00 alle ore 13:00);
- per i casi di orario settimanale di 27 ore e mezza, esclusivamente nella mattinata per tutte le giornate lavorative con distribuzione obbligatoria dalle ore 8:00 alle ore 13:30.

Per quanto concerne le giornate semifestive, l'orario verrà determinato, per ciascuna tipologia di part-time, in proporzione alla riduzione dell'orario settimanale rispetto all'orario pieno.

Si conferma altresì l'adozione di un part-time (misto) di 31 ore settimanali, da effettuarsi su cinque giornate, di cui due di otto ore e due di cinque ore tra il lunedì e il giovedì (da individuarsi d'intesa con l'Azienda) ed una di cinque ore il venerdì.

Nei suddetti casi, relativamente alla distribuzione dell'orario ed alla flessibilità, troveranno applicazione le norme previste per il tempo pieno all'art. 4 del presente CIA per quanto concerne le due giornate di otto ore ed il venerdì; nelle due giornate di cinque ore dal lunedì al giovedì troverà applicazione quanto sopra previsto per i part-time di 22 ore e mezza e 25 ore.

Disciplina per i lavoratori a cui si applica il Time Management

Ai lavoratori a cui si applica il Time Management sottoscritto l'11.07.2024, valido fino alla scadenza del presente CIA, in via sperimentale, si applica la seguente disciplina.

Relativamente alla flessibilità di orario (di cui all'art. 4, punto 3 del presente CIA), nell'ambito dell'orario contrattualmente definito, per i part-time di 22 ore e mezza, 25 ore e 27 ore e mezza l'entrata potrà essere ritardata fino ad un massimo di 2 ore e mezza, ma comunque non oltre il termine della fascia di flessibilità; l'uscita potrà essere conseguentemente ritardata fino ad un massimo di 2 ore e mezza.

Disciplina per i lavoratori a cui si non applica il Time Management

Relativamente alla flessibilità di orario (di cui all'art. 4, punto 3 del presente CIA), nell'ambito dell'orario contrattualmente definito, per i part-time di 22 ore e mezza e 25 ore l'entrata potrà essere ritardata fino ad un massimo di 2 ore e mezza, ma comunque non oltre il termine della fascia di flessibilità; l'uscita potrà essere conseguentemente ritardata fino ad un massimo di 2 ore e mezza.

Il plafond mensile viene fissato in 6 ore in positivo e negativo. Il superamento del saldo negativo di 6 ore costituirà a tutti gli effetti inosservanza dell'art. 101 del CCNL 7.3.2012 e dell'orario di lavoro a tempo parziale contrattualmente definito. Il superamento del saldo negativo delle 6 ore al 31 dicembre di ogni anno comporterà la trattenuta dallo stipendio delle ore/minuti in eccedenza.

In caso di saldo negativo nel corso dell'anno, in via eccezionale il dipendente potrà concordare con la funzione del Personale il recupero attraverso una permanenza pomeridiana della durata minima di 1 ora, effettuato un intervallo di almeno 30 minuti.

Per i casi di orario settimanale di 27 ore e mezza non troverà applicazione l'orario flessibile; eventuali ritardi in entrata, ove non recuperati entro il mese successivo - con prestazioni di lavoro da effettuare nelle giornate dal lunedì al giovedì (e del venerdì, d'intesa con il Responsabile), fermo restando un intervallo di almeno 30 minuti - saranno addebitati

2. Part-time verticale - In considerazione della circostanza che tale forma di part-time ha rappresentato una novità sul piano dell'organizzazione del lavoro a livello di Gruppo e fermo restando che le richieste potranno essere accolte compatibilmente con le esigenze aziendali e la tipologia dell'attività lavorativa, viene confermata la sperimentazione di quanto segue:

il numero delle ore di lavoro settimanali potrà essere di 21 o 24 ore, a scelta del dipendente da indicarsi all'atto della richiesta di part-time.

Nell'ambito dell'orario di lavoro contrattualmente fissato, la prestazione dovrà essere effettuata continuativamente, con le seguenti specificazioni:

- per i casi di orario settimanale di 21 ore, tre giornate, di cui due di otto ore tra il lunedì e il giovedì (da individuarsi d'intesa con l'Azienda) ed una di cinque ore il venerdì;
- per i casi di orario settimanale di 24 ore, tre giornate di otto ore tra il lunedì e il giovedì (da individuarsi d'intesa con l'Azienda).

Nei suddetti casi troveranno applicazione, relativamente alla distribuzione dell'orario ed alla flessibilità, le norme previste per il tempo pieno all'art. 4 del presente CIA.

A collection of handwritten signatures in various colors (black, blue, red) is located at the bottom of the page. The signatures are scattered across the width of the page, with some appearing to be initials and others more full names or names with surnames.

Il personale potrà richiedere il passaggio da un orario part-time orizzontale (o misto) ad uno verticale (o viceversa). Fermi restanti condizioni e limiti sopra indicati, l'eventuale accoglimento di dette richieste avverrà compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.

C. Lavoro supplementare

Potrà essere effettuato lavoro supplementare nel limite massimo settimanale pari alla differenza tra l'orario contrattualmente definito e l'orario di lavoro previsto dal CCNL per il personale a tempo pieno. Il limite annuo di lavoro supplementare effettuabile viene individuato in 200 ore.

Fermo restando che il lavoro supplementare potrà essere prestato dopo un intervallo di almeno 30 minuti (ad eccezione delle giornate di otto ore del part-time verticale), saranno riconosciute unicamente prestazioni di lavoro supplementare di almeno 30 minuti; oltre tale limite dette prestazioni saranno commisurate a minuto primo.

Ferma restando la necessità del consenso del lavoratore interessato, il lavoro supplementare potrà essere prestato unicamente in presenza di oggettive esigenze aziendali. Le prestazioni di lavoro supplementare dovranno essere preventivamente autorizzate dal Responsabile.

Le ore di lavoro supplementare saranno pagate con la normale retribuzione oraria, senza dar luogo ad alcuna maggiorazione.

Norma finale: ferme eventuali norme specifiche contenute nel presente articolo, tutte le precedenti disposizioni integrative e/o prassi aziendali in atto nelle Società cui si applica il presente CIA non espressamente richiamate devono intendersi sostituite e/o abrogate.

ART. 7 – TRATTAMENTO PREVIDENZIALE ED ASSISTENZIALE

1. Previdenza Integrativa

I dipendenti del Gruppo Generali cui si applica il presente CIA possono aderire a forme di Previdenza Complementare di secondo livello. Il fondo "di riferimento" è F.P.G.G., "Fondo Pensione dei Dipendenti delle Aziende del Gruppo Generali".

Il Fondo F.P.G.G. attua il trattamento pensionistico complementare, previsto dal CCNL o dal CCNAL e dal presente CIA:

- mediante i contributi a carico Azienda quando previsti, gli eventuali contributi del dipendente e l'eventuale conferimento del trattamento di fine rapporto;
- tramite contratti di assicurazione (di ramo I) con Generali Italia; le condizioni sono sinteticamente richiamate agli All. n. 8 e 9. Detti contratti avranno scadenza almeno pari a quella del presente CIA, con possibilità di proroga fino a rinnovo dello stesso.

a) Contributo a carico Azienda: spetta per i dipendenti con almeno sei mesi di anzianità di servizio presso Aziende del Gruppo, tenendo presente quanto precisato alla lettera b), nelle seguenti misure (comprensive di quanto stabilito dal CCNL o dal CCNAL):

- 5,1 % della retribuzione per gli Impiegati
- 6,5 % della retribuzione per i Funzionari.

A decorrere dal 1.1.2025, per i dipendenti spetta:

- 5,4 % della retribuzione per gli Impiegati a cui si applicano le tabelle stipendiali ante '99
- 6,8 % della retribuzione per i Funzionari a cui si applicano le tabelle stipendiali ante '99
- 5,6 % della retribuzione per gli Impiegati a cui si applicano le tabelle stipendiali post '99
- 7 % della retribuzione per i Funzionari a cui si applicano le tabelle stipendiali post '99

Per i dipendenti di Generali Welion spetta il 3,3% indipendentemente dal livello di inquadramento.

Per i dipendenti di DAS e DAS Legal Services, continuerà a spettare il 6% indipendentemente dal livello di inquadramento.

Per i dipendenti appartenenti all'organizzazione produttiva e per i lavoratori inquadrati nella Sezione Terza - Parte I, le sopra menzionate percentuali spettano in base alla data di assunzione pre e post 1999.

Per "retribuzione" si intende l'ammontare annuo come definito dall'All. n. 13 del CCNL 22/02/2017, come rinnovato in data 16/11/2022 (o, per il personale cui si applica, dall'All. n. 6 del CCNAL 23/02/2008 come rinnovato in data 23/10/2018 e 18/06/2024), determinato mese per mese.

Per i soli soci di F.P.G.G., oltre ai predetti contributi, che saranno interamente attribuiti alle posizioni individuali, l'Azienda provvederà a corrispondere al predetto Fondo una quota aggiuntiva di contribuzione nella misura necessaria alla copertura delle spese di funzionamento del Fondo stesso.

Nota a verbale 1: per i dipendenti provenienti dal Consorzio di Roma di cui alla Nota a verbale 1 dell'art. 7, punto 2. del CIA 3.3.2006 (con contributo aziendale superiore rispetto a quanto definito al primo periodo del presente punto 1.a)), nonché per gli Impiegati provenienti da Toro Assicurazioni con anzianità superiore a 25 anni, in servizio alla data del 25.7.2009, (con decorrenza 1.1.2010) è riconosciuto a carico Azienda un contributo aggiuntivo personale, in cifra fissa e non assorbibile, pari alla differenza di contribuzione annua, calcolata al 31.12.2009, tra il trattamento applicato e quanto previsto dal CIA 3.3.2006 per la generalità dei dipendenti, incrementata del 10%.

Nota a verbale 2: per i dipendenti provenienti da Ina Assitalia, già in servizio presso INA all'1.12.2001 o presso Assitalia al 21.12.2001, come disciplinati all'art. 7, punto 2., Nota a verbale 1 del CIA 3.3.2006, sono confermati i contributi aggiuntivi fissi non assorbibili a carico Azienda.

Nota a verbale 3: le Parti si danno atto che si è sempre inteso - e si conferma anche in questa sede - che i contributi versati dall'Azienda per la previdenza integrativa non sono computabili ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto.

b) Contributo a carico del dipendente: a scelta del dipendente, tra le seguenti misure, in percentuale della retribuzione: 0,75% - 1,5% - 2,0% - 3,0% - 4,0% - 5,0% - 6,0%. In relazione al diritto alla contribuzione a carico Azienda, il contributo dipendente deve essere almeno pari alle seguenti percentuali:

- 1,50% della retribuzione, qualora il dipendente non conferisca il TFR a Fondo Pensione;
- 0,75% della retribuzione, qualora il dipendente conferisca parzialmente il TFR.

Handwritten signatures of various individuals, including names like 'Palmi', 'Dimitri', 'Claudio', and 'Renzo', scattered across the bottom of the page.

In caso di conferimento integrale del TFR, non sussiste alcun obbligo di contribuzione minima a carico dipendente e sarà attivato automaticamente il contributo a carico Azienda (al momento stesso dell'avvio del conferimento o – se neoassunto – dopo sei mesi dalla data di assunzione).

Il dipendente potrà altresì scegliere che il proprio contributo sia incrementato - a fine anno - fino a piena concorrenza del limite di deducibilità fiscale, tenuto conto di tutti i contributi versati dall'Azienda e dal dipendente.

Nota a verbale: il personale dipendente di Ina Assitalia, già in servizio presso il Consorzio di Roma al 21.12.2001, con assenza di contributo dipendente alla data del 25.7.2009 (già assolto con conferimento parziale di TFR), non è obbligato al minimo di contributo dipendente sopra indicato.

- c) Conferimento del TFR: il conferimento del TFR a Fondo Pensione avverrà secondo le modalità di legge (silenzio/assenso o scelta esplicita con compilazione di apposito Modello Ministeriale). Il conferimento del TFR al Fondo F.P.G.G. è condizione sufficiente ad acquisire la qualifica di socio di detto Fondo.

Il conferimento è ammesso con le percentuali del 50% o del 100% del TFR maturando e può essere scelto o modificato in qualsiasi momento, con la possibilità di rinunciare totalmente al conferimento o di modificarne la misura tra le percentuali sopraindicate.

Norma transitoria: conferimento al Fondo Pensione del TFR pregresso

Sarà possibile richiedere il trasferimento a Fondo Pensione del 50% o di tutto il TFR pregresso maturato fino al 31.12.2006, in soluzione unica. La richiesta potrà essere effettuata a partire dal 1 settembre 2025 e non oltre il 31 ottobre 2025, tramite specifica funzione online in self service.

Dopo tale data termine la scelta, irreversibile, non sarà più modificabile. Il trasferimento sarà effettuato nel mese di novembre 2025, a favore del Fondo Pensione cui si è iscritti a tale data.

Nel caso in cui non risulti alcuna iscrizione e/o in caso sia la avvenuta cessazione del rapporto di lavoro, il trasferimento non sarà eseguito.

Le adesioni e le modifiche alle contribuzioni e al conferimento del TFR (di cui ai precedenti punti a), b) e c), avranno decorrenza dal mese successivo alla richiesta delle stesse.

I dipendenti avranno facoltà di aderire, in alternativa al fondo di riferimento F.P.G.G. e secondo i termini di legge, ad altri Fondi Pensione, ferme restando le regole di contribuzione sopra indicate (punti a), b) e c).

In base a quanto previsto dall'art. 4, punto 8. del presente CIA in materia di fruizione del servizio mensa, il dipendente potrà optare per la destinazione dell'eccedenza, come ivi definita, a previdenza integrativa, come aggiunta al contributo dipendente.

Tutti i contributi e il conferimento di cui sopra saranno computati, trattenuti se a carico del dipendente, e versati al Fondo Pensione in dodici mensilità.

Apertura del FPGG anche ai familiari a carico

Con la finalità di incentivare e migliorare la futura pensione integrativa dei familiari degli associati a FPGG, verrà ammessa la possibilità di attivare, come previsto e con i benefici fiscali secondo le Leggi vigenti, delle specifiche posizioni a favore dei propri familiari fiscalmente a carico.

Per familiari fiscalmente a carico si intendono quelli per cui si ha diritto alle detrazioni fiscali di Legge o all'Assegno Unico Universale per Figli a Carico (anche qualora le detrazioni non vengano percepite in relazione al reddito complessivo dell'associato o siano percepite dall'altro genitore).

Il Fondo Pensione FPGG, a tal fine, provvederà a definire le procedure e ad adeguare lo Statuto, la Nota Informativa e ogni altro documento necessario, con l'obiettivo di attivarne l'operatività a favore dei propri associati in tempi ragionevoli, tenendo conto delle normative vigenti e secondo le seguenti indicazioni:

1. la contribuzione sarà esclusivamente a carico dell'associato. Per i soci in servizio attivo sarà ammessa soltanto con trattenuta a scelta determinata con le medesime percentuali e modalità indicate al punto 1.b) del presente articolo. Il dipendente potrà quindi scegliere sia un contributo personale che un contributo a favore dei propri familiari. La scelta di incremento a fine anno a concorrenza del limite fiscale potrà essere esercitata a favore della posizione del Socio.

Il contributo sarà computato, trattenuto e versato al Fondo Pensione in dodici mensilità;

2. le forme di investimento saranno le medesime previste per gli associati. Le condizioni applicabili, in termini di spese e di trattenuto sul rendimento, saranno definite dal Fondo in accordo con l'assicuratore, in misura agevolata ma sostenibile; le condizioni saranno comunque quelle applicate al socio di riferimento.

Apertura di una posizione nel FPGG in occasione della nascita di un figlio

Con decorrenza dalla data di stipula del presente CIA, l'Azienda prevede, in occasione della nascita di un figlio, per i dipendenti iscritti a FPGG, l'apertura della posizione per il neonato con il versamento di un contributo una tantum pari a € 500,00. Per i dipendenti non iscritti a FPGG, l'azienda verserà € 500,00 a favore del portale di flexible benefit.

I tempi e le modalità di attivazione saranno definite appena possibile, in relazione alla necessità di adeguamento per il Fondo FPGG.

2. Polizze previdenziali facoltative e soluzioni di investimento

A fronte dell'opportunità di incentivare l'adesione volontaria a polizze previdenziali in aggiunta al trattamento di previdenza integrativa di cui al punto 1., si conferma che Generali Italia concede ai dipendenti delle Società cui si applica il presente CIA i seguenti prodotti alle medesime condizioni offerte alla migliore clientela:

- Convenzione n° 105.416 con Generali Italia (v. All. n. 9); possibilità di adesione alla gestione GESAV e GEVAL dollari, nonché alla sottocollettiva GenRis, nuova gestione separata con caratteristiche ESG, che promuove investimenti ambientali e sociali;
- Convenzione n° 7.180 con Generali Italia presso la rete agenziale per il dipendente e per i suoi familiari (v. All. n. 9 bis): tale soluzione permette di investire somme di denaro, in forma libera una tantum, senza obblighi di versamenti continuativi, scegliendo tra due opzioni di gestione separata, che offrono rendimenti costanti nel tempo, assicurando una crescita stabile del capitale investito, con la finalità di accumulare risparmi.

Rimane attiva, solo per i già aderenti, la seguente convenzione:

A collection of handwritten signatures in blue and black ink, arranged in two rows. The signatures are of varying styles and sizes, some appearing to be initials or full names. The top row contains six signatures, and the bottom row contains five signatures.

- Convenzione GESAV n° 48.813 con Generali Italia: non attivabile, permane per consentire il proseguimento dei versamenti alle condizioni previste dalla normativa fiscale ante 1.1.2001, essendo la stessa riservata a coloro che abbiano aderito entro il 31.12.2000.

Le altre compagnie Vita del Gruppo potranno proporre, a tutti i dipendenti delle Società cui si applica il presente CIA, analoghi prodotti alle condizioni di favore offerte alla migliore clientela.

3. Indennizzo per Caso Morte / Invalidità Permanente Totale - a carico Azienda

L'Azienda riconoscerà un indennizzo al verificarsi di tali eventi, secondo le condizioni riportate all'All. n. 1, a tutti i dipendenti che abbiano maturato almeno sei mesi di anzianità, anche in diversi rapporti di lavoro, presso Aziende del Gruppo.

4. Garanzia integrativa Caso Morte / Invalidità Permanente Totale - ad adesione

I dipendenti soci del Fondo Pensione F.P.G.G. possono incrementare l'indennizzo spettante in base al precedente punto 3. al verificarsi dei medesimi eventi, con una garanzia integrativa, accessoria a Fondo Pensione, alle condizioni di contribuzione e normative riportate nell'All. n. 1.

5. Polizza collettiva Caso Morte per i coniugi dei dipendenti – ad adesione

I coniugi dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato, che abbiano superato il periodo di prova, potranno aderire a tale polizza collettiva alle condizioni di premio e normative riportate nell'All. n. 2.

6. Indennizzo per Infortuni in attività lavorativa - a carico Azienda

L'Azienda riconoscerà un indennizzo al verificarsi di tali eventi, secondo le condizioni precisate nell'All. n. 4.

Nota a verbale: per il personale già dipendente di Ina Assitalia, già in servizio presso INA all'1.12.2001 o già in servizio presso Assitalia e Consorzio di Roma al 21.12.2001, restano confermati – in alternativa a quanto sopra - gli specifici indennizzi per infortuni professionali, come già disciplinati dal relativo CIA 21.12.2001-12.2.2002 e dalle disposizioni nel medesimo richiamate.

7. Garanzia Infortuni Dipendente e Familiari - ad adesione

I dipendenti soci di F.P.G.G. potranno aderire a tale garanzia, accessoria a Fondo Pensione, alle nuove condizioni di contribuzione e normative indicate nell'All. n. 3 (che sono operative dall'1.1.2010).

8. Fondo Sanitario

Sono soci del "Fondo Sanitario dei Dipendenti delle Aziende del Gruppo Generali" (F.S.G.G.) tutti i dipendenti cui si applica il presente CIA, che abbiano superato il periodo di prova, nonché i dipendenti cessati dal servizio che ne abbiano diritto, come precisato negli specifici punti.

Il suddetto Fondo, cui confluiscono i contributi a carico Azienda e/o dipendente (o lavoratore cessato), attua le garanzie previste tramite polizze assicurative sottoscritte con Compagnia del Gruppo.

9. Garanzie Sanitarie - a carico Azienda

Handwritten signatures of various individuals, including names like 'Palmi', 'S', 'Dimitri', 'Claudio', 'Giuseppe', and 'Renzo'.

La contribuzione per tali garanzie viene integralmente versata dall'Azienda.

Per i soci con qualifica di Impiegato che abbiano maturato una anzianità di servizio pari ad un anno, anche non continuativo, presso una o più Società del Gruppo, spettano le garanzie precisate nell'All. n. 5.

Per i soci inquadrati secondo la Disciplina speciale Parte Prima - sezione Terza del vigente CCNL, con il medesimo requisito di anzianità, spettano le garanzie precisate nell'All. n. 5a. Prima del raggiungimento di tale anzianità minima di cui sopra spettano le sole prestazioni per "grandi interventi".

Per i soci con qualifica di Funzionario spettano le garanzie precisate nell'All. n. 6.

Per i dipendenti di Generali Welion le garanzie sanitarie sono attuate per le prestazioni di cui ai punti 1., 3b e 3c secondo le condizioni previste dagli All. 5, 5a e 6 sulla base del livello di inquadramento; le prestazioni di cui ai punti 2, 3a, 3d e 3e sono attuate secondo le condizioni dell'All. 5a.

Le Garanzie Sanitarie di cui al presente articolo sono attuate con il fine condiviso di incentivare l'utilizzo della rete Convenzionata Welion, che rappresenta un'eccellenza del mercato, ed in considerazione del suo costante sviluppo, nonché al fine di assicurare prestazioni sanitarie di alto livello sul territorio nazionale, nella più ampia ottica di garantire la sostenibilità nel tempo delle Garanzie stesse.

Al fine di garantire l'effettiva capillarità nella distribuzione e l'efficienza del convenzionamento, in termini geografici e di possibilità di scelta, le Parti si riservano di monitorare la capillarità della rete convenzionata attraverso l'istituzione di una commissione – composta da 5 rappresentanti per parte sindacale e 5 per l'azienda – preposta a ricercare ed a valutare soluzioni ad hoc relativamente ad eventuali situazioni particolari localizzate sul territorio, in ottica di migliore servizio offerto ai dipendenti anche in termine di valutazione di distanze chilometriche dei centri convenzionati dai capoluoghi di provincia, nonché condividere e monitorare l'andamento delle prestazioni erogate con l'obiettivo di mantenere la sostenibilità nel tempo delle garanzie sanitarie. La predetta commissione valuterà altresì l'evoluzione nel tempo dell'utilizzo degli importi derivanti dallo scioglimento della "Cassa Aziendale di Assistenza Funzionari e Impiegati INA" (ex Cassa INA) di cui all'accordo del 28.1.2025.

In relazione al definitivo scioglimento della "Cassa Aziendale di Assistenza Funzionari e Impiegati INA" e alla conseguente devoluzione al Fondo Sanitario del Gruppo Generali (F.S.G.G.), le Parti, con Verbale di Accordo sottoscritto in data 28.1.2025, hanno convenuto di destinare l'importo del saldo attivo della predetta Cassa, fino ad esaurimento dello stesso, esclusivamente per servizi di supporto psicologico mediante la costituzione, a titolo sperimentale, di un massimale dedicato, nell'ambito della Garanzia Sanitaria che verrà aumentato, a partire dal 2026, con un contributo a carico dell'azienda pari ad € 30.000 annui per ciascuna annualità di vigenza del presente Contratto. Le modalità di attuazione della destinazione d'uso saranno definite tra le Parti.

Per quanto concerne le prestazioni previste agli All. 5 e 6 per il personale cessato dal servizio, per pensionamento o per risoluzione consensuale (anche verso Fondo di Solidarietà), se di età superiore a 55 anni, viene riconosciuta un'ultrattività delle coperture con le modalità indicate all'All. 5, punto 10. per il personale con qualifica di Impiegato e all'All. 6, punto 10. per il personale con qualifica di Funzionario.

Le Parti si danno atto che si è sempre inteso – e si conferma anche in questa sede – che i contributi versati dall'Azienda per l'assistenza sanitaria integrativa non sono computabili ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto.

10. Garanzia Sanitaria facoltativa - ad adesione

I dipendenti in servizio cui spettano le garanzie complete di cui agli All. n. 5, n. 5a e n. 6 di cui al punto 9., possono estendere le coperture con diverse forme di garanzia sanitaria integrativa, alle condizioni di contribuzione e normative definite nell'All. n. 7.

11. Garanzie Sanitarie ad adesione per ex dipendenti in quiescenza

Possono inoltre essere soci del Fondo Sanitario gli ex dipendenti in quiescenza che ne facciano richiesta contestualmente al pensionamento o entro la decadenza delle coperture a carico Azienda di cui al punto 9.

Le condizioni, le prestazioni, nonché la contribuzione, senza alcun costo per le Aziende, sono e dovranno essere concordate autonomamente - in altre sedi - tra le Compagnie Assicuratrici e le R.S.A.

12. Familiari a carico

Agli effetti di quanto contenuto nel presente Contratto e relativi allegati, i “familiari a carico” sono i seguenti:

1. il Coniuge, non legalmente separato;
2. in alternativa al coniuge, la situazione di fatto assimilabile;
3. i figli, anche se non conviventi, fino a 30 anni di età;
4. i figli, solo se conviventi, di età superiore a 30 anni;
5. gli altri familiari fino al II grado di parentela, solo se conviventi (genitori, nonni, fratelli, sorelle, nipoti).

I familiari sopraindicati sono considerati a carico qualora il loro reddito non superi quello previsto per le detrazioni fiscali (ad oggi 2.841 euro annui, e 4.000 euro annui per i figli fino a 24 anni di età), a prescindere che ne abbia diritto e/o che il dipendente ne fruisca.

Ai fini dei rimborsi sanitari, per i familiari sopraelencati il dipendente dovrà dichiarare sotto la propria responsabilità, il livello di reddito.

Per i familiari di cui ai punti 2, 4 e 5 del presente punto 12, la convivenza deve essere dimostrata con certificato di stato di famiglia.

ART. 8 – COPERTURE ASSICURATIVE

Prodotti Vita - Polizze RC Auto/Auto Rischi Diversi - Polizze Rami Danni non Auto

Generali Italia riconosce al personale delle Aziende cui si riferisce il CIA le condizioni di miglior favore riservate a particolari categorie di clientela, presso tutte le Agenzie in Italia.

Tali condizioni, come illustrate in dettaglio nell'Allegato n. 2, rappresentano le migliori possibili per le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo. In ottica di sostenibilità e nel perseguimento dei principi ESG, vengono, inoltre, previste delle condizioni ad hoc per i possessori di autovetture elettriche e plug-in. In considerazione dei cambiamenti climatici e degli eventi atmosferici estremi che stanno diventando sempre più frequenti, viene prevista una scontistica ad hoc per le coperture c.d. Cat-Nat in ottica di

attenzione ed al fine di tutelare il patrimonio immobiliare delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo. Esse sono peraltro estese ai familiari dei dipendenti secondo le seguenti regole:

- Vita: per il coniuge (o convivente) e ascendenti e discendenti di 1° grado;
- Auto: estensione ad ascendenti di 1° grado conviventi, coniuge convivente e non convivente (anche convivente more uxorio), figli fino al compimento del 26° anno di età; ad ascendenti di 1° grado non conviventi e figli oltre il compimento del 26° anno di età sarà garantita una tariffa con sconto dimezzato rispetto a quello previsto per i dipendenti
- Rami Danni non Auto (altre garanzie, legate al prodotto "Casa"): oltre alle abitazioni di residenza del Contraente, indipendentemente dalla proprietà, estensione anche ai locali ed alle dipendenze di proprietà del Contraente, in comproprietà con il coniuge o di proprietà esclusiva del coniuge stesso convivente e non convivente (anche convivente more uxorio), siti nell'ubicazione indicata in polizza, a condizione che siano a disposizione del Contraente o dei suoi familiari conviventi.

Le Parti si riservano, eventualmente, di ri-esaminare le condizioni previste in dettaglio nell'Allegato n. 2 alla luce di mutamenti di contesti con impatti sugli andamenti tecnici delle polizze.

Le condizioni previste per i dipendenti e per i familiari sono estese anche ai dipendenti cessati per quiescenza o per fondi di solidarietà/isopensione e altre forme di esodo anticipato.

Per il pagamento dei premi relativi alle suddette polizze viene attivata la possibilità di ritenute a ruolo su dodici mensilità senza alcun aggravio per il dipendente.

ART. 9 - TUTELA DELLA SALUTE

- a) Ferma l'importanza primaria della tutela della salute psico-fisica del personale e confermato l'impegno dell'Azienda ad intervenire, ove necessario, per migliorare le condizioni di lavoro, le Parti concordano sul fatto che le tematiche connesse alle condizioni ed ambienti di lavoro, pur senza le specificità di altri settori merceologici, richiedono sempre maggiore attenzione, in relazione all'attuale rapido evolversi delle strutture e del modo di lavorare ed in conformità alla normativa in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro di cui al D. Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni.

In tale ottica è stato sottoscritto l'Accordo 22.1.2024 contenente la disciplina per il rinnovo delle cariche di Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza secondo i criteri individuati dall'All.14 lett. B) del CCNL 22.02.2017, rinnovato il 16.11.2022 e dall'All.16 del CCNAL 23.02.2008 e successivi rinnovi.

A tal fine, le Parti concordano sull'importanza di un proficuo rapporto operativo tra la Funzione Prevenzione Rischi di Gruppo ed i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, che opereranno negli ambiti e con i compiti previsti dal richiamato D. Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni e dall'Accordo ANIA/OO.SS. 18.4.1995 (All. n. 14 del CCNL 16.11.2022).

In questo quadro, oltre che per la riunione annuale ex Art. 35 del D. Lgs. n. 81/2008, saranno organizzati incontri periodici al fine di un allineamento costante sulle tematiche SSL nell'ottica della consultazione e costante partecipazione alla gestione salute e sicurezza, anche nell'ottica del miglioramento continuo del sistema per le società certificate ISO 45001.

Handwritten signatures of various individuals, including names like 'Palmi', 'Claudio', and 'Renzo'.

- b) Le Parti convengono sulla necessità di garantire la costante innovazione tecnologica nella riduzione dell'esposizione dei lavoratori a situazioni di rischio od attività ad elevata ripetitività e sulla necessità di garantire una costante attenzione alla tematica dello stress lavoro correlato.

Garantire e valorizzare la consultazione delle RLS negli ambiti definiti dal D.lg. 81/2008 con particolare attenzione alle attività di valutazione dei rischi e definizione delle misure di prevenzione e protezione.

La Società si impegna allo sviluppo di programmi di prevenzione e promozione della salute d'intesa con il Medico Competente Coordinatore. La Sorveglianza Sanitaria obbligatoria supporterà tali programmi di prevenzione e promozione della salute.

ART. 10 – ANTICIPAZIONI DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Con l'obiettivo di integrare con condizioni di miglior favore il trattamento legale di cui all'art. 2120 c.c., e successive modificazioni ed integrazioni, si riepilogano di seguito i trattamenti riservati ai dipendenti precisando che, per quanto non specificato, si applicano le disposizioni di legge.

Anticipazioni del trattamento di fine rapporto

Le anticipazioni non terranno conto dei limiti di legge del 10% (degli aventi titolo) e del 4% (del totale dei dipendenti) e l'importo massimo anticipabile sarà calcolato al momento della domanda, dedotto quanto già precedentemente anticipato.

1. Spese sanitarie, terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche

L'anticipazione per tali finalità è estesa anche al pagamento di spese di assistenza infermieristica per se stesso e parenti stretti (genitori, figli, coniuge), gravemente ammalati, ed ai casi di malattia del partner convivente di fatto e dei figli di quest'ultimo.

Dettagli

- Anzianità necessaria: non prevista
- Percentuale massima concedibile: 75% (100% per dipendenti che versano, anche parzialmente, il TFR a Fondo Pensione)
- Numero di anticipi concedibili: nessun limite
- Documentazione richiesta:
 - preventivo di spesa (per spese sanitarie)
 - certificazione rilasciata dalla struttura pubblica competente (ASL, medico curante accreditato ovvero da Istituti o cliniche accreditati) che attesti la natura straordinaria dell'intervento (per terapie ed interventi straordinari)
 - stato di famiglia o autocertificazione sostitutiva dello stato di famiglia (per malattia del partner convivente di fatto e dei figli)

2. Acquisto e/o ristrutturazione della prima casa di abitazione per sé o per i figli

Per "prima casa di abitazione" si intende l'unica casa di abitazione da destinare a dimora principale e permanente del nucleo familiare dell'interessato, dipendente o figli (non tenendosi conto a tal fine di abitazioni possedute in comproprietà o in nuda proprietà).

L'anticipazione è prevista anche per l'acquisto e ristrutturazione della prima casa di abitazione dei figli del convivente di fatto e per la ristrutturazione della prima casa di abitazione anche se non di proprietà del dipendente.

L'anticipazione, solo relativamente alla abitazione del dipendente, viene inoltre concessa anche per le seguenti motivazioni:

- a) ristrutturazione della prima casa di abitazione (con esclusione di opere di ordinaria manutenzione), purché documentata secondo le norme di legge;
- b) ampliamento della prima casa di abitazione già di proprietà, ove questa risulti inadeguata alle esigenze del nucleo familiare;
- c) consolidamento di proprietà della prima casa di abitazione nell'ipotesi in cui il dipendente sia comproprietario della stessa ovvero abbia la nuda proprietà in quanto l'immobile sia gravato di usufrutto legale o successorio;
- d) estinzione totale di mutuo in corso per l'acquisto della prima casa di abitazione;
- e) pagamento di imposte e spese accessorie in caso di successione.

Dettagli

- Anzianità necessaria: 5 anni
- Percentuale massima concedibile: 75% (100% in caso di acquisto di abitazione già occupata in locazione dal dipendente o da figli dello stesso o del convivente di fatto e messa in vendita dal proprietario)
- Numero di anticipi concedibili: due volte nel corso del rapporto di lavoro, a distanza di almeno 5 anni, per acquisto o per una delle altre motivazioni, anche se si è già goduto di anticipazioni per altre causali;
- Documentazione richiesta:
 - preliminare notarile ovvero preliminare redatto sotto forma di scrittura privata riportante nominativi delle parti contraenti, dati catastali dell'immobile, attestazione che si tratta di prima casa di abitazione, prezzo d'acquisto, data prevista entro la quale verrà effettuato il rogito notarile (per acquisto prima casa o consolidamento proprietà)
 - preventivo dei lavori, fattura di pagamento ovvero fattura pagamento dell'acconto (per ristrutturazione o ampliamento prima casa di proprietà del dipendente)
 - preventivo dei lavori, fattura di pagamento ovvero fattura pagamento dell'acconto, stato di famiglia (per ristrutturazione prima casa non di proprietà del dipendente)
 - copia del rogito di acquisto e dell'atto di mutuo comprensivo del piano di ammortamento (per estinzione del mutuo)
 - documentazione con dettaglio delle imposte da pagare e scadenza (per spese di successione)
 - stato di famiglia o autocertificazione sostitutiva dello stato di famiglia (per tutti i casi in cui l'anticipazione è per il partner convivente di fatto e suoi figli)

3. Integrazione o miglioramento della posizione pensionistica

Si intende a tal fine il riscatto di periodi di studi, la ricongiunzione, l'integrazione, ecc. di precedenti periodi di lavoro o altre causali che comunque consentano - secondo le norme vigenti - di conseguire gli scopi di migliorare la posizione pensionistica.

Dettagli

- Anzianità necessaria: 5 anni
- Percentuale massima concedibile: 75%
- Numero di anticipi concedibili: una volta nel corso del rapporto di lavoro, anche se si è già goduto di anticipazioni per altre causali
- Documentazione richiesta:

Handwritten signatures of various individuals, including names like 'Palmi', 'Dante', 'Claudio', and 'Renzo', scattered across the bottom of the page.

- autorizzazione INPS
- conferma di attivazione del servizio con evidenza delle scadenze dei pagamenti

4. Spese funerarie

L'anticipazione è prevista per il decesso del coniuge, convivente di fatto, parenti di primo grado (genitori, figli) e di secondo grado (nonni, fratelli, figli dei figli).

Dettagli

- Anzianità necessaria: 5 anni
- Percentuale massima concedibile: 75% (100% per dipendenti che versano, anche parzialmente, il TFR a Fondo Pensione)
- Numero di anticipi concedibili: al massimo una richiesta ogni 2 anni
- Documentazione richiesta:
 - certificato di morte

5. Spese congedo parentale

L'anticipazione è prevista entro i 12 anni di vita del figlio.

Dettagli

- Anzianità necessaria: 5 anni
- Percentuale massima concedibile: 75%
- Numero di anticipi concedibili: al massimo una richiesta ogni 2 anni
- Documentazione richiesta:
 - domanda INPS con dettaglio delle giornate di fruizione del congedo

6. Spese di formazione

L'anticipazione è prevista per esigenze formative del dipendente.

Dettagli

- Anzianità necessaria: 5 anni
- Percentuale massima concedibile: 75%
- Numero di anticipi concedibili: al massimo una richiesta ogni 2 anni
- Documentazione richiesta:
 - iscrizione al corso di formazione
 - documentazione del costo da sostenere rilasciato dalla struttura

7. Spese matrimonio figli

L'anticipazione è prevista in caso di matrimonio dei figli del dipendente.

Dettagli

- Anzianità necessaria: 5 anni
- Percentuale massima concedibile: 75%
- Numero di anticipi concedibili: al massimo una richiesta ogni 2 anni
- Documentazione richiesta:
 - certificato di matrimonio (il figlio deve essere censito tra i familiari nel sistema informativo del personale)

8. Spese portatori di handicap / assistenza familiari non autosufficienti

L'anticipazione è prevista per il coniuge, convivente di fatto, parenti conviventi fino al secondo grado: parenti di primo grado (genitori, figli) e di secondo grado (nonni, fratelli, figli dei figli).

Dettagli

- Anzianità necessaria: 5 anni

- Percentuale massima concedibile: 75%
- Numero di anticipi concedibili: al massimo una richiesta ogni 2 anni
- Documentazione richiesta:
 - certificato INPS con giudizio finale

9. Perdita di lavoro dei familiari

L'anticipazione è prevista in caso di perdita del lavoro del coniuge o convivente di fatto.

Dettagli

- Anzianità necessaria: 5 anni
- Percentuale massima concedibile: 75%
- Numero di anticipi concedibili: al massimo una richiesta ogni 2 anni
- Documentazione richiesta:
 - autocertificazione del dipendente

ART. 11 – PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITÀ

1) Il Premio Aziendale di Produttività (di cui all'art. 82 lett. o) del CCNL 16.11.2022 e all'art. 67 lett. h) del vigente CCNAL per la durata del presente CIA viene erogato secondo le modalità e misure di seguito indicate:

- a) per il personale amministrativo in forza al 01.01 dell'anno di corresponsione di Assicurazioni Generali, Generali Italia, GOSP, Genertel, Arte Generali, DAS e, relativamente ad Alleanza Assicurazioni, anche per gli Agenti Generali dipendenti, gli importi annui sono indicati dalla Tabella A.

Nei casi previsti al punto a) il livello retributivo e le classi di anzianità saranno quelli secondo CCNL/CCNAL in essere al 01.01 dell'anno della corresponsione o alla data di assunzione, se successiva.

- 2) Detto premio sarà corrisposto annualmente in due distinte quote, ciascuna pari al 50% degli importi di tabella, unitamente agli stipendi dei mesi di marzo e di settembre.
- 3) Per i periodi di assenza non retribuiti o parzialmente retribuiti e nei casi di assunzioni/cessazioni/variazioni di part-time nell'anno di erogazione, il pagamento di ciascuna quota di PAP seguirà la medesima regolamentazione attuata per le mensilità aggiuntive previste dal contratto collettivo nazionale: pagamento alle scadenze di cui al punto 2) di quanto effettivamente maturato alla data di pagamento e proiezione della situazione in atto dalla medesima data a fine anno, con successiva eventuale regolazione nella mensilità di dicembre (o alla cessazione del rapporto di lavoro se precedente).

Al personale dipendente delle società DAS Assicurazioni e DAS Legal Services, per il 2025 continua ad applicarsi quanto previsto all'articolo 14 del CIA di DAS relativamente all'erogazione fissa, mentre a decorrere dal 1.1.2026 il PAP sarà erogato in base alle regole e alle tabelle previste dal presente articolo, con unica eccezione il riferimento al periodo di presenza, che continuerà ad essere l'anno solare precedente a quello di erogazione.

Handwritten signatures of various individuals, including names like 'Palmi', 'Dimitri', 'Claudio', and 'Renzo', are visible at the bottom of the page.

Per il personale amministrativo già dipendente di Ina Assitalia, già in servizio presso INA all'1.12.2001 o già in servizio presso Assitalia, Consorzio di Roma al 21.12.2001, nonché per il personale amministrativo e gli Agenti Generali dipendenti di Alleanza Assicurazioni già in servizio al 30.9.2009, a parziale deroga di quanto indicato al punto 3) e fermi restando modalità di determinazione/tempi di pagamento, il periodo di riferimento per la spettanza/commisurazione del PAP continuerà ad essere l'anno solare precedente a quello di erogazione.

Per gli aventi diritto resta altresì confermata l'erogazione, nel mese di luglio, dell'assegno personale non assorbibile determinato con i criteri di cui alla Nota a verbale 1 all'art. 15 del CIA di Assicurazioni Generali 3.3.2006.

Per il personale amministrativo già dipendente di Toro Assicurazioni, Augusta Assicurazioni e Augusta Vita, già in servizio alla data del 25.7.2009, il livello retributivo e le classi di anzianità ai fini della determinazione del PAP saranno quelli in essere al mese di pagamento. Inoltre resta confermato che la classe di anzianità tabellare applicabile resterà distinta rispetto al CCNL.

Tabella A

Importi PAP per gli anni di durata del presente CIA

Assicurazioni Generali, Generali Italia, Alleanza Assicurazioni, GOSP, Genertel, Arte Generali e DAS

IMPIEGATI

Liv./Classe	I	II/3cat.	III/2cat.	IV/1cat.	V/v.c.u.	VI-c.u.	ag.generale
01	2.469	2.660	2.981	3.339	3.627	3.942	4.332
02	2.560	2.753	3.092	3.462	3.759	4.093	4.498
03	2.651	2.848	3.206	3.587	3.898	4.248	4.668
04	2.738	2.944	3.321	3.711	4.035	4.399	4.834
05	2.829	3.042	3.435	3.834	4.177	4.553	5.003
06	2.920	3.142	3.553	3.959	4.319	4.718	
07	3.013	3.249	3.682	4.106	4.481	4.894	
08	3.104	3.357	3.813	4.253	4.647	5.072	
09	3.196	3.464	3.946	4.401	4.808	5.260	
10	3.288	3.581	4.079	4.548	4.977	5.446	
11	3.376	3.692	4.216	4.701	5.143	5.633	
12	3.466	3.804	4.355	4.857	5.317	5.826	
13	3.558	3.920	4.494	5.013	5.488	6.021	

FUNZIONARI

Businnes						
Cl. car./tab.	1	2	3	4	5	6
01	5.693	5.763	5.835	5.907	5.978	6.051
02	5.890	5.962	6.034	6.106	6.177	6.249
03	6.091	6.162	6.234	6.305	6.377	6.450
04	6.292	6.364	6.436	6.508	6.580	6.652
05	6.504	6.575	6.647	6.718	6.790	6.862
06	6.711	6.783	6.855	6.927	6.999	7.072
07	6.931	7.003	7.075	7.147	7.218	7.291
08	7.156	7.227	7.299	7.371	7.443	7.515
Businnes (ex 2° grado)						

Cl. Car/tab	1	2	3	4	5	6
01	6.052	6.129	6.207	6.285	6.361	6.439
02	6.249	6.328	6.405	6.482	6.559	6.637
03	6.460	6.537	6.615	6.692	6.769	6.846
04	6.670	6.748	6.824	6.902	6.980	7.057
05	6.881	6.957	7.035	7.113	7.189	7.267
06	7.098	7.175	7.252	7.329	7.407	7.485
07	7.320	7.397	7.474	7.552	7.629	7.707
08	7.550	7.629	7.706	7.782	7.860	7.938
Senior						
Cl. Car/tab	1	2	3	4	5	6
01	6.379	6.459	6.540	6.618	6.698	6.778
02	6.577	6.656	6.737	6.818	6.896	6.975
03	6.795	6.875	6.956	7.035	7.114	7.195
04	7.015	7.095	7.175	7.255	7.334	7.414
05	7.224	7.304	7.384	7.463	7.543	7.622
06	7.451	7.529	7.610	7.690	7.769	7.848
07	7.675	7.754	7.834	7.914	7.993	8.073
08	7.914	7.992	8.073	8.153	8.232	8.311

ART. 11BIS – UNA TANTUM 2025

Al personale in servizio a tempo indeterminato alla data di stipula del presente Contratto Integrativo, verrà corrisposto un importo "una tantum" lordo a copertura del periodo di vacanza contrattuale del 2024 e dei primi 3 mesi del 2025, secondo i seguenti criteri:

- al personale amministrativo, agli Agenti Generali dipendenti di Alleanza Assicurazioni ed al personale inquadrato nella Parte 1 - sezione III del vigente CCNL spetterà un importo lordo come da seguente tabella:

livello	UT 2025
<i>livello retributivo</i>	<i>Importo lordo</i>
I livello	578
II livello	638
III livello	740
IV livello	850
V livello	952
VI livello	1.063
Agente Generale	1.420
Funzionario Business	1.683
Funzionario Business ex II	1.785
Funzionario Senior	1.887
<i>Parte Terza - Generali Italia</i>	
Addetto call center sezione prima	361
Coordinatore di team	523
<i>Parte Terza - Gtel</i>	

Addetto call center sez. I	361
Addetto call center sez. II	121
Coordinatore di team	523

- al personale amministrativo e al personale inquadrato nella Parte I - sezione III del vigente CCNL, dipendente di Generali Welion, spetterà un importo lordo come da seguente tabella:

livello	UT 2025 WELION
<i>livello retributivo</i>	<i>Importo lordo</i>

I livello	58
II livello	64
III livello	74
IV livello	85
V livello	95
VI livello	106
Funzionario Business	168
Funzionario Business ex II	179
Funzionario Senior	189
<i>Parte Terza - Welion</i>	
Addetto call center sezione prima	36
Coordinatore di team	52

- al personale Addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione spetterà un importo nella misura di € 320 lordi.

Detto importo verrà corrisposto con la mensilità di giugno e sarà calcolato in base al livello retributivo al 31.12.2024 e rapportato alla presenza ed all'eventuale part time nel periodo 01.01.2024 – 31.3.2025; tale importo non sarà considerato utile ad alcun effetto contrattuale e di legge.

I periodi di assenza per maternità saranno considerati come periodo di presenza.

Per il personale assunto nel corso dell'anno 2025 si considera l'inquadramento alla data di assunzione. In alternativa nello stesso mese, su richiesta del lavoratore, l'importo potrà essere devoluto in previdenza integrativa (possibile solo per gli iscritti ad un Fondo Pensione), al netto dei contributi previdenziali a carico azienda o, attribuito al portale Welfare.

ART. 12 – PREMIO DI RENDIMENTO VARIABILE (PRV)

PRV Personale Amministrativo

Il personale amministrativo di parte prima (compresa la ex parte terza) delle Aziende del Gruppo cui si applica il CIA del Gruppo Generali, 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 ogni anno fino a scadenza del presente CIA e sarà determinato con riferimento al livello retributivo e all'azienda di appartenenza al 1° gennaio dell'anno di erogazione. Per il personale assunto nel corso dell'annualità, sarà considerato il livello retributivo attribuito alla assunzione.

Relativamente al personale di Genertel inquadrato nella Parte I – sezione III con il profilo di addetto al contact center operations – disciplina speciale – parte terza del vigente CCNL (art.157), verranno riconosciuti gli importi spettanti agli addetti contact center operations di Generali Italia; gli importi per i coordinatori contact center operations saranno allineati a quelli previsti per i medesimi inquadramenti normativi in Generali Italia.

Tabella 1 – importo complessivo di riferimento per la determinazione del PRV	
<i>livello retributivo</i>	<i>Importo</i>
I livello	1.868,00
II livello	2.061,24
III livello	2.390,88
IV livello	2.747,06
V livello	3.076,66
VI livello	3.432,88
VI livello – Agente Generale	4.588,93
VII livello – funz. Business ex 1°	5.437,28
VII livello – funz. Business ex 2°	5.766,92
VII livello – funzionario senior	6.096,57
<i>Sezione Terza – Generali Italia/Genertel</i>	
addetto contact center operations	1.167,45
coordinatore contact center operations/vendite	1.692,80
addetto contact center vendite	394,25

Le Parti concordano che gli importi di Tabella 1 saranno rimodulati come di seguito dal 1.1.2025:

Tabella 1 – importo complessivo di riferimento per la determinazione del PRV	
<i>livello retributivo</i>	<i>Importo</i>
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
A	<i>Sezione Terza – Generali Italia/Genertel</i>	
	addetto contact center operations	1.225,82
	coordinatore contact center operations/vendite	1.777,44
	addetto contact center vendite	413,96
	Tabella 1 – Importo complessivo di riferimento per la determinazione del PRV	
	<i>livello retributivo</i>	<i>Importo</i>

partire dal
1.1.2028:

I livello	2.017,44
II livello	2.226,14
III livello	2.582,15
IV livello	2.966,82
V livello	3.322,79
VI livello	3.707,51
VI livello – Quadro	3.892,88
VI livello – Agente Generale	4.956,04
VII livello – funz. Business ex 1°	5.872,26
VII livello – funz. Business ex 2°	6.228,27
VII livello – funzionario senior	6.584,30
<i>Sezione Terza – Generali Italia/Genertel</i>	
addetto contact center operations	1.260,85
coordinatore contact center operations/vendite	1.828,22
addetto contact center vendite	425,79

2. Il pagamento sarà effettuato in unica soluzione con lo stipendio del mese immediatamente successivo alla data di approvazione del Bilancio di Assicurazioni Generali per l'esercizio precedente, salvo conguaglio con l'ultimo cedolino stipendi utile dell'anno.
3. Il PRV, una volta determinata la spettanza annua (punto 5 e successivi), sarà riproporzionato con i medesimi criteri previsti per le mensilità aggiuntive dal CCNL/CCNAL (per assenze non retribuite, assunzioni, cessazioni, part/time, ecc. nell'anno stesso di pagamento).
4. In caso di cessazione del rapporto di lavoro in data precedente rispetto al mese di pagamento di cui al punto 2, sarà erogato un importo fisso e definitivo con riferimento ai valori della tabella 1 e ai criteri delle mensilità aggiuntive di cui al punto 3.

5. Qualora il dipendente cessato sia contestualmente riassunto presso un'altra società del Gruppo cui si applichi il predetto CIA, ai fini del PRV sarà considerato in costanza di rapporto di lavoro.
6. Il PRV viene determinato in base alle seguenti quote, riferite ai valori di tabella 1:
 - Quota A – 75%, secondo un indice di gruppo Country Italia;
 - Quota B – 5%, secondo un indice aziendale;
 - Quota C – 20%, in base a un obiettivo individuale.
7. La quota A sarà calcolata in base alle “Risultato Netto” conseguito complessivamente dalle Aziende della Country Italia per l'esercizio dell'anno precedente, confrontato (ai fini della rilevazione della relativa incrementalità) rispetto al medesimo valore registrato ancora precedente
8. La quota B sarà calcolata in base al “Risultato Netto” delle aziende dei singoli dipendenti
9. La quota C sarà determinata, per tutto il personale cui si applica il CIA, in relazione alla variazione del “Monte Ferie” dell'anno in corso rispetto all'anno precedente. Per Monte Ferie si intende il totale dei giorni di ferie e di permessi per festività abolite maturati negli anni precedenti non ancora fruiti al 1° gennaio. In caso di pagamento di giornate di ferie nel corso dell'anno precedente, queste saranno considerate ai fini del Monte Ferie al 1° gennaio dell'anno di riferimento.

Sarà riconosciuto come minimo il parametro 100 in caso di:

- assunzione (salvo passaggi infragruppo), nel corso dell'anno precedente. Per i passaggi infragruppo, si considereranno in aggiunta al Monte Ferie al 1.1. dell'anno di riferimento anche i giorni eventualmente liquidati all'atto della cessazione;
- assenze nel corso dell'anno precedente 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 dell'anno precedente dovute a Gravidanza.

Le ferie pianificate nel sistema HR-SAP (o equivalente) dovranno essere autorizzate dal responsabile di norma entro 5 giorni lavorativi dalla data di richiesta, dopo il completamento della pianificazione per l'unità organizzativa. In caso di autorizzazione negata, senza contestuale accordo per un periodo sostitutivo equivalente, il responsabile dovrà motivarne le ragioni per iscritto. Qualora si manifestasse, per esigenze di servizio, la necessità di annullamento di ferie già approvate, tale annullamento dovrà essere comunicato per iscritto al lavoratore dal dirigente responsabile, autorizzato dalla funzione HR.

Per i periodi di ferie richiesti e non autorizzati oppure autorizzati e successivamente revocati, senza aver concordato un periodo equivalente sostitutivo, i giorni di ferie annullati saranno conteggiati come fruiti, ai fini delle Monte Ferie per la determinazione della quota C del PRV. In caso di raggiungimento dell'obiettivo di Monte Ferie non superiore a 6 giorni, il lavoratore potrà riportare all'anno successivo tali giornate di ferie/permessi per festività abolite residue.

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

10. Il PRV complessivamente determinato non potrà eccedere più del 10% l'importo di tabella 1 rapportato come da punto 3 e sarà utile per la determinazione del TFR (Trattamento di Fine Rapporto), e sarà utile ai fini della RAL e della determinazione della paga oraria e giornaliera.
11. Le Parti si danno atto che il PRV disciplinato dal presente articolo, costituisce a tutti gli effetti 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.
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 impreveduti 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.
16. Le Parti si impegnano ad aggiornare annualmente i parametri del Premio di Rendimento Variabile al fine di individuare obiettivi coerenti con la normativa fiscale in tema di detassazione dei premi di produttività.

PRV PERSONALE DIPENDENTE ADDETTO ALL'ORGANIZZAZIONE PRODUTTIVA E ALLA PRODUZIONE

Il personale dipendente addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione di Generali Italia e Alleanza Assicurazioni, 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; le parti concordano che a partire dall'1.1.2025 spetterà un importo pari a € 375.
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) al netto delle polizze RC Asseveratore;
 - Alleanza Assicurazioni: Portafoglio protection – totale premi contabilizzati Protection Vita più Danni (PLC).
6. 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) al netto delle polizze RC Asseveratore 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 2023 rispetto a quello conseguito – per le medesime aziende – nell'anno 2022. In relazione a quanto sopra, l'azienda provvederà al deposito telematico del presente accordo secondo i tempi e le modalità previste.
7. 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.
8. 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.
9. 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.

Le Parti si impegnano ad aggiornare annualmente i parametri del Premio di Rendimento Variabile al fine di individuare obiettivi coerenti con la normativa fiscale in tema di detassazione dei premi di produttività.

Al personale dipendente delle società DAS Assicurazioni e DAS Legal Services, per il 2025 continua ad applicarsi quanto previsto all'articolo 14 del CIA di DAS relativamente all'erogazione variabile, mentre a decorrere dal 1.1.2026 sarà erogato il PRV in base alle regole e alle tabelle previste dal presente articolo, con unica eccezione il riferimento al periodo di presenza, che continuerà ad essere l'anno solare precedente a quello di erogazione.

Le Parti intendono estendere il Premio di Rendimento Variabile (PRV) anche alla società Generali Welion con l'individuazione di parametri ad hoc in un accordo separato.

La cifra base del Premio sarà quantificata secondo la seguente tabella **per il 2025**:

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
<i>Parte Terza - Welion</i>	
Addetto call center sezione prima	367,75
Coordinatore di team	533,23

A partire dal 2026:

LIVELLO RETRIBUTIVO	IMPORTO
I livello	686,49
II livello	757,51
III livello	878,65
IV livello	1.009,54
V livello	1.130,67
VI livello	1.261,58
VI livello - Quadro	1.324,66
Funzionario Business	1.998,20
Funzionario Business ex II	2.119,34
Funzionario Senior	2.240,49
<i>Parte Terza - Welion</i>	
Addetto call center sezione prima	429,04
Coordinatore di team	622,10

ART. 13 – PIANO WELFARE

1. Piano Welfare: per la durata del presente CIA, a tutto il personale cui si applica il presente accordo - in servizio al 1° settembre di ogni anno a tempo indeterminato - verrà messa a disposizione dall'azienda una somma annuale per fini welfare nelle seguenti misure:

- a) € 480 per il personale amministrativo;
- b) € 450 per il personale di produzione;
- c) € 270 per il personale di Parte Prima sez. III;
- d) € 300 per il personale addetto al CCV di Genertel;
- e) € 130 per il personale amministrativo di Welion;
- f) € 73 per il personale di Parte Prima sez. III di Welion.

Detta somma sarà utilizzabile tramite il portale di “flexible benefit”, per rimborso di spese ammesse dall'art. 51 del TUIR e per servizi ammessi all'art. 100 del TUIR.

Eventuali somme non utilizzate saranno riportate anno per anno. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, il residuo welfare sarà fruibile fino al 30 settembre dell'anno successivo la cessazione.

In alternativa ai “flexible benefit”, prima dell'avvio del piano, sarà possibile optare per la destinazione a Previdenza Integrativa a parità di costo per l'Azienda (al netto del contributo di solidarietà dovuto all'INPS).

ART. 14 – DIRITTI SOCIALI E TRASFORMAZIONE DIGITALE

Questa sezione del contratto integrativo aziendale rappresenta il frutto di un lungo percorso di esperienze e conquiste nel campo dei diritti dei lavoratori. È il risultato di un impegno collettivo, che

ha saputo mettere al centro non solo il valore economico dell'azienda e la sua competitività, ma anche valori come l'equità, la sicurezza e il benessere dei lavoratori.

Un patto costruito sulla fiducia, sulla consapevolezza delle sfide e sulla convinzione che la contrattazione aziendale possa essere uno strumento di crescita verso la competitività aziendale nella direzione di una transizione industriale sostenibile per tutti: lavoratori, azienda e comunità.

Questo contratto integrativo è, infatti, anche il simbolo di un approccio orientato al futuro, alla trasformazione digitale, all'introduzione degli strumenti di Intelligenza Artificiale e risponde all'esigenza di un mercato del lavoro in costante evoluzione e perciò alla necessità di investire in programmi di formazione continua delle persone, di riqualificazione delle competenze, che permetta ai lavoratori di sviluppare senso critico e capacità di lettura della complessità ed al contempo una visione del futuro che abbia a cuore il benessere dell'impresa ma anche delle persone, in conformità degli articoli 9 e 41 della Costituzione.

14.1. TRANSFORMATION HUB

In linea con la tradizionale apertura al dialogo e al confronto tra le Parti, il Gruppo intende impegnarsi per favorire il coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori nelle scelte dell'azienda connesse al ripensamento dei modelli organizzativi, reso necessario in particolare dall'introduzione degli strumenti di Intelligenza Artificiale, dalla convivenza in azienda di generazioni caratterizzate da competenze e sensibilità diverse, dalle sfide poste dalle nuove Direttive UE in materia di Sostenibilità. Più ampiamente il Gruppo vuole migliorare e sviluppare il modello in atto di relazioni industriali, al fine di:

- rafforzare i livelli di motivazione e partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo, consentendo loro di essere informati nelle scelte organizzative dell'azienda di maggior rilievo;
- migliorare la qualità complessiva dell'ambiente di lavoro;
- aumentare la produttività dei lavoratori dell'azienda, attraverso il miglioramento della qualità di lavoro quotidiano.

Con queste finalità, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, il Gruppo ritiene utile l'istituzione di tre nuove Commissioni Paritetiche, definite "Transformation Hub", composte in egual numero da rappresentanti dell'Azienda e delle Organizzazioni Sindacali, che avranno il compito di promuovere e realizzare attività di analisi e di proposta di soluzioni innovative in ambito organizzativo.

D'intesa tra le Parti, i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali nelle Commissioni Paritetiche saranno individuati sulla base di profili dotati di competenze certificate nelle materie oggetto dell'attività delle Commissioni. Inoltre, per consentire il massimo coinvolgimento possibile delle lavoratrici e dei lavoratori, sarà definito un principio di rotazione triennale degli stessi rappresentanti delle OO.SS nelle Commissioni Paritetiche.

In particolare, gli ambiti di attività delle tre Commissioni sono così definiti:

- **Transformation Hub «Strumenti di Intelligenza Artificiale e Modelli di organizzazione del Lavoro»**

Attraverso la costituzione e lo svolgimento delle attività di questo Transformation Hub, l'azienda si impegna a:

A collection of handwritten signatures in blue and black ink, arranged in a horizontal line at the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in length and complexity.

- illustrare alle OO.SS. gli strumenti applicativi di AI che l'azienda utilizza, fornendo una visione anche degli strumenti oggi adottati sul mercato in generale nonché di quanto sta avvenendo nella concorrenza di settore;
 - illustrare alle OO.SS. le logiche delle scelte dell'azienda sull'utilizzo e sulle modalità di diffusione delle tecnologie AI, anche al fine di raccogliere proposte utili in materia da parte delle OO.SS.;
 - condividere con le OO.SS. le attività di formazione previste dall'art. 4 dell'AI ACT per un'adeguata alfabetizzazione dei dipendenti all'Intelligenza Artificiale ("AI Literacy"), sulla base di contenuti coerenti con i ruoli svolti in azienda. Obiettivo di tali attività di formazione è quello di mettere in condizione le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo di comprendere i principi base dell'AI, di poter valutare i vantaggi e i rischi nell'introduzione dell'AI, di poter riconoscere le implicazioni legali ed etiche delle tecnologie AI e di saper applicare l'AI in modo responsabile nei processi aziendali;
- **Transformation Hub «Sostenibilità e Implementazione in azienda dei Modelli ESG**
Attraverso la costituzione e lo svolgimento delle attività di questo Transformation Hub, l'azienda si impegna a:
- analizzare e discutere con le OO.SS. le soluzioni trasformative in materia di lavoro e ambiente coerenti con i modelli di sostenibilità sociale e ambientale, operando un continuo benchmark rispetto alle realtà estere e della concorrenza;
 - informare le OO.SS. in merito all'applicazione delle Direttive UE in materia di Sostenibilità (in particolare Corporate Sustainability Reporting Directive, Corporate Sustainability Due Diligence Directive, Pay Transparency Directive) e sui loro impatti previsti e prevedibili rispetto ai modelli organizzativi e alle attività caratteristiche dell'azienda;
- **Transformation Hub «Invecchiamento Attivo e Gestione delle Competenze»**
Attraverso la costituzione e lo svolgimento delle attività di questo Transformation Hub, l'azienda si impegna in particolare ad analizzare, discutere insieme alle OO.SS. strumenti e soluzioni innovative che si propongono le seguenti finalità:
- consentire la valorizzazione delle competenze di ciascuna generazione presente in azienda e lo scambio di competenze tra diverse generazioni;
 - garantire il necessario ricambio generazionale e l'efficacia del "passaggio di testimone" tra dipendenti di generazioni diverse.

14.2. LA FLESSIBILITÀ NELL'ACCORDO LAVORO AGILE "NEXT NORMAL" E L'ACCORDO TIME MANAGEMENT

Le parti riconoscono l'importanza dell'equilibrio tra lavoro e vita privata per consentire a tutto il personale di realizzare le proprie aspirazioni professionali conducendo al contempo uno stile di vita sano.

Per questo motivo sono stati stipulati nell'ambito delle relazioni industriali di Gruppo strumenti di Contrattazione Collettiva evoluti e sono state attuate iniziative precise per facilitare il raggiungimento di questo importante obiettivo.

Le Parti hanno stipulato l'Accordo Next Normal del 15 marzo 2025, riportato di seguito, che disciplina un modello ibrido evoluto e modellato sulle necessità di business di ogni singola azienda del gruppo.

Handwritten signatures of various individuals, likely representing the parties to the agreement.

Le Parti, inoltre, nell'ambito del modello di organizzazione del lavoro delineato dal Next Normal, hanno sottoscritto l'accordo di Time Management per massimizzare la flessibilità dell'orario di lavoro, eliminando le timbrature orarie garantendo solo il controllo della presenza o dell'assenza in azienda ai fini della sicurezza.

ACCORDO LAVORO AGILE "NEXT NORMAL" DEL 15.3.2025

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 15 marzo 2025, in modalità telematica

Tra

il Gruppo Generali (Assicurazioni Generali S.p.A., Generali Italia S.p.A., Genertel S.p.A., Generali Welion S.c.a.r.l., GOSP S.r.l., Cattolica Immobiliare S.p.A, Alleanza Assicurazioni S.p.A, Alfuturo S.r.l.), rappresentato dal Dott. Gianluca Perin, dal Dott. Davide Pelucchi e dall'Avv. Maria Cristina Muglia

e

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

premessi che:

- a) con Accordo sindacale sottoscritto in data 27 luglio 2021, le Parti hanno disciplinato, a livello di Gruppo e con le specifiche ivi indicate, lo Smart Working c.d. Next Normal, in via sperimentale e per la durata di dodici mesi, successivamente prorogati;
- b) con successivo Accordo sindacale sottoscritto in data 20 aprile 2023 le Parti hanno convenuto di prorogare, con alcune modifiche, per un ulteriore anno, l'Accordo sindacale del 27 luglio 2021;
- c) nel corso del 2023 Country Italia ha varato il manifesto del Red Working, finalizzato a perseguire – sulla base degli accordi con le OO.SS. – un nuovo ed innovativo modello ibrido e flessibile di lavoro, basato su fiducia e inclusione, sostenibilità, work-life balance e produttività;
- d) in tale contesto è stato sottoscritto anche l'ulteriore accordo per il rinnovo dello Smart Working Next Normal del 22 marzo 2024 con durata annuale;
- e) in vista del rinnovo dell'Accordo Smart Working in scadenza, le Parti hanno convenuto di predisporre un testo coordinato, contenente la disciplina complessiva dell'Accordo 27 luglio 2021, come rinnovato e modificato dagli Accordi 20 aprile 2023 e 22 marzo 2024, pur mantenendone il carattere di sperimentaltà.

Tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue:

1) Principi generali

Il presente accordo contiene la disciplina sperimentale relativa all'utilizzo dello Smart Working cosiddetto "Next Normal" nelle Società del Gruppo Generali nella fase successiva al termine della disciplina speciale sul lavoro agile emergenziale.

La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e



settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Ciò, senza che ne derivi una modifica delle mansioni e/o della sede di lavoro assegnata, che resta la medesima ad ogni effetto di legge e di contratto. La lavoratrice e il lavoratore restano pertanto assegnati all'unità organizzativa di appartenenza.

Durante il periodo di attività svolta in Smart Working la lavoratrice ed il lavoratore godono degli stessi diritti e sono soggetti agli stessi doveri, inerenti il rapporto di lavoro, il potere direttivo e disciplinare dell'Azienda e conservano il medesimo trattamento normativo ed economico, con le precisazioni di cui al presente Accordo.

2) Durata

La durata del presente accordo è fissata fino al 31 dicembre 2026, con impegno reciproco a rincontrarsi entro tale data per valutare la situazione ai fini dell'eventuale rinnovo. Resta comunque inteso che, poiché il complesso scenario socioeconomico e finanziario potrebbe subire un cambiamento nei prossimi mesi per effetto di situazioni non conosciute e/o non prevedibili e/o per effetto di interventi governativi/normativi, le Parti si impegnano a incontrarsi, nel mese di settembre 2025 e dopo ulteriori 6 mesi, per valutare le possibili ricadute e la necessità di conseguenti modifiche a quanto previsto nel presente accordo.

3) Destinatari – Procedura di richiesta e approvazione - Accordo Individuale

Potranno accedere alla sperimentazione di Smart Working disciplinata nel presente Accordo le lavoratrici e i lavoratori appartenenti ai ruoli amministrativi, di cui alla Disciplina Speciale, Parte Prima, del vigente CCNL imprese di assicurazione, nonché del CCNAL di Alleanza Assicurazioni, sia presso le sedi direzionali sia presso le altre sedi aziendali, sia a tempo indeterminato che a termine, sia a tempo pieno che a tempo parziale, alle dipendenze delle società del Gruppo cui il presente Accordo si applica (Assicurazioni Generali, Generali Italia, Genertel, Welion, Gosp, Cattolica Immobiliare, Alleanza Assicurazioni e Alfuturo), compatibilmente con le mansioni svolte, con le strutture di appartenenza, nonché con la tipologia di dotazione tecnologica in possesso dei dipendenti, fatta salva in ogni caso la valutazione aziendale circa la sussistenza delle predette condizioni necessarie per l'accesso allo Smart Working. Sono espressamente esclusi dal campo di applicazione del presente Accordo:

- le lavoratrici e i lavoratori con mansioni di addetta/addetto alla organizzazione produttiva e alla produzione (attività di vendita Generali Italia e Alleanza);
- le lavoratrici e i lavoratori che ricoprono ruoli legati al presidio del territorio (c.d. esterni), quali – a titolo esemplificativo - Coordinatori filiali di direzione, Manager di Zona, Area Manager, Ispettori Tecnici, Addetti ai Controlli di Rete, Supporto IT on-site, Attivatori IT, Formatori di Rete, Recruiter, Agenti Generali Alleanza, Ispettori Direzionali, Ispettori alla Formazione;
- le lavoratrici e i lavoratori che per prescrizione medica necessitano di dotazioni di lavoro speciale che l'Azienda può fornire solo in sede; a tal proposito, l'azienda si impegna a valutare con le OO.SS. eventuali soluzioni a casi particolari.

Per il personale amministrativo di Generali Italia operante nell'ambito dell'Area Claims e/o in altre strutture/unità organizzative con sede di lavoro diverse da Milano, Roma, Napoli, Torino, Mogliano Veneto, Genova, Chieti, Firenze, Trieste, Verona continuerà ad applicarsi quanto previsto in materia dagli Accordi per la riorganizzazione Territoriale degli SGS sottoscritti il 23 febbraio 2022 e 20.3.2023.

Handwritten signatures of various individuals in blue ink at the bottom of the page.

In caso di distacco, e per la durata dello stesso, alle lavoratrici e ai lavoratori distaccati sarà applicato il regime della società distaccataria. L'attivazione dello Smart Working è esclusivamente su base volontaria e, in ogni caso, subordinato alla stipula di un accordo scritto tra dipendente e Azienda (c.d. Accordo Individuale), del quale il presente accordo costituisce a tutti gli effetti parte integrante.

La sottoscrizione dell'Accordo Individuale implica l'adesione alla disciplina organica del nuovo modello di organizzazione del lavoro in applicazione del progetto "Next Normal" e di quanto previsto nel presente Accordo.

L'autorizzazione allo Smart Working riguarda, in ogni caso, le mansioni della lavoratrice e del lavoratore al momento della firma dell'accordo individuale e decadrà automaticamente in caso di cambiamento delle stesse, salva la facoltà da parte dell'Azienda di far luogo a nuova concessione/conferma dell'autorizzazione in presenza delle condizioni di cui al presente Accordo per l'accesso allo Smart Working.

Per accedere allo Smart Working le lavoratrici e i lavoratori dovranno avere svolto la formazione obbligatoria sulla sicurezza ed aver preso visione della relativa informativa (Vademecum Sicurezza) disponibile nell'intranet aziendale.

Sarà altresì fornita specifica formazione circa l'utilizzo e la custodia degli strumenti in dotazione, le procedure e regole connesse con lo svolgimento della prestazione lavorativa in Smart Working.

4) Orario e luogo di lavoro – Organizzazione del lavoro – Reperibilità

L'attuazione dello Smart Working non modifica di per sé il regime di orario applicato alla lavoratrice ed al lavoratore; pertanto la lavoratrice ed il lavoratore in Smart Working faranno riferimento al normale orario di lavoro e alla durata del proprio orario di lavoro individuale (full-time o part-time), con le caratteristiche di flessibilità temporale proprie dello Smart Working, nel rispetto comunque dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché di quanto di seguito stabilito a livello generale:

- a) il personale amministrativo con sede di lavoro presso le sedi direzionali di Generali Italia, Genertel, Welion, Gosp, Cattolica Immobiliare, Alleanza Assicurazioni e Alfuturo lavorerà in Smart Working fino ad un massimo di 3 giorni a settimana, con un minimo di 1 giorno, distribuibili anche su base mensile, con possibilità di riporto bimestrale delle giornate di smartworking salvo esigenze organizzative aziendali che richiedano la presenza in sede ed il rispetto della reperibilità, ove prevista;
- b) il personale amministrativo con sede di lavoro presso le sedi direzionali di Assicurazioni Generali e il personale dell'Area Asset & Wealth Management lavoreranno in Smart Working di norma fino a 3 giorni a settimana calcolati su base mensile o bimestrale, salvo esigenze organizzative che rendano necessario prevedere deroghe alla presente disciplina generale in relazione a specifiche mansioni e/o necessità aziendali e/o specifiche attività progettuali e/o rapporti con le controllate estere che rendessero necessaria una diversa modulazione dello smart working a livello individuale;
- c) il personale amministrativo di rete di Alleanza Assicurazioni (RQS, SQS, CQT, CST, Staff INT) lavorerà in Smart Working di norma fino a 2 giorni a settimana, fino ad un massimo di 8 giorni al mese, con possibilità di riporto bimestrale delle giornate di smartworking salvo esigenze organizzative aziendali che richiedano la presenza in sede ed il rispetto della reperibilità, ove prevista;
- d) il personale addetto ai contact center di Generali Italia e Welion lavorerà in Smart Working di norma 4 giorni a settimana, distribuibili anche su base mensile (16 giorni al mese), con possibilità di riporto bimestrale delle giornate di smartworking salvo esigenze organizzative aziendali che richiedano la presenza in sede ed il rispetto della reperibilità, ove prevista;

e) il personale addetto ai contact center di Genertel potrà scegliere tra due schemi alternativi, articolati rispettivamente su 3 o 4 giorni di Smart Working a settimana, fino ad un massimo, rispettivamente, di 13 o 16 giorni al mese, con possibilità di riporto bimestrale delle giornate di smartworking, salvo esigenze organizzative aziendali che richiedano la presenza in sede ed il rispetto della reperibilità, ove prevista.

f) Per il personale che ricopre il ruolo di People Manager con inquadramento di “Funzionario”, in coerenza con la responsabilità manageriale del ruolo, è fortemente raccomandato che venga rispettata l’indicazione di effettuare lo Smart Working per 2 giorni a settimana (comunque fino a un massimo di 3 giorni) distribuibili anche su base mensile, con possibilità di riporto bimestrale. Per questi colleghi con responsabilità formalizzata sul team ed in virtù della centralità del loro ruolo nell’organizzazione del lavoro è richiesta una particolare attenzione alla presenza in sede, salvo quanto previsto dall’art. 7 del presente Accordo in tema di flessibilità per il periodo estivo

g) Al fine di favorire un migliore e più rapido inserimento nell’organizzazione, il personale neoassunto, nei primi 12 mesi successivi all’assunzione, lavorerà in Smart Working 2 giorni a settimana. Con possibilità di arrivare fino ad un massimo di 3 giorni per casi motivati, con possibilità di riporto bimestrale delle giornate di smartworking salvo esigenze organizzative aziendali che richiedano la presenza in sede ed il rispetto della reperibilità, ove prevista
È raccomandato che il People Manager coordini ed organizzi la presenza in sede propria e del team di lavoro per favorire l’inserimento di cui sopra.

h) Laddove si presentassero specifiche esigenze di flessibilità organizzativa anche legate a contesti cross-country, potranno essere attivati, su richiesta aziendale e/o sindacale, confronti volti alla ricerca di soluzioni particolari.

i) La possibilità di effettuare Smart Working da luoghi situati al di fuori del territorio nazionale è regolata dalla International Smart Working Guiding Principles di Gruppo tempo per tempo vigente, alla quale si fa integrale rinvio per la disciplina di dettaglio.

A livello di singola struttura/azienda sarà comunque possibile prevedere flessibilità applicative e deroghe alla suddetta disciplina generale in relazione a specifiche mansioni e/o esigenze aziendali e/o specifiche attività progettuali e/o rapporti con le controllate estere che rendessero necessaria una diversa modulazione dello smart working a livello individuale, previo confronto con le Organizzazioni Sindacali Aziendali.

Resta fermo, in ogni caso, per tutte le lavoratrici e per tutti i lavoratori, a prescindere dalla disciplina di cui sopra, la possibilità di una maggior presenza in sede per lo svolgimento di attività che non possono essere svolte completamente da remoto (quali, a titolo esemplificativo, attività/fasi di progetto/processo critici, attività di facility management, rilasci IT, attività di user help desk e manutenzione Data Center, nonché per le attività che secondo la valutazione discrezionale del proprio Responsabile richiedono e/o rendono opportuna la presenza del lavoratore), previo confronto con le Organizzazioni Sindacali Aziendali.

La prestazione lavorativa, da rendersi anche in modo non continuativo ma nei limiti della durata dell’orario di lavoro derivante dalla contrattazione collettiva, deve di norma collocarsi all’interno della fascia oraria 8:00 – 20:00 dal lunedì al giovedì ed all’interno della fascia oraria 8:00 – 14:00 il venerdì e, in ogni caso, nel rispetto del riposo giornaliero di almeno 11 ore consecutive tra la fine dell’attività lavorativa del giorno precedente e l’inizio dell’attività lavorativa del giorno successivo, come previsto dal D. Lgs. n. 66/2003.

Handwritten signatures of various individuals, including names like 'Palmi', 'S', 'Dimitri', 'Claudio', 'Giuseppe', and 'Renzo', scattered across the bottom of the page.

In accordo con il proprio Responsabile e previa autorizzazione secondo le modalità di cui alla Policy aziendale la lavoratrice o il lavoratore in Smart Working potrà articolare la propria prestazione lavorativa in orari diversamente distribuiti nell'arco della giornata, purché in coerenza con i tempi delle attività e sulla base delle esigenze tecniche organizzative della struttura di appartenenza - in modo, comunque, da garantire l'operatività e i contatti eventualmente necessari con altre funzioni aziendali, le agenzie e i clienti nonché il rispetto della disciplina sull'orario di lavoro di cui al D. Lgs. n. 66/2003.

Per le addette e gli addetti ai Contact Center l'orario di lavoro in Smart Working seguirà la turnazione prevista a livello aziendale.

In ogni caso, qualunque sia la collocazione dell'orario di lavoro in regime di Smart Working non è prevista l'effettuazione di lavoro straordinario/supplementare e/o il riconoscimento di alcun trattamento retributivo aggiuntivo rispetto all'ordinario.

Non è altresì previsto lo svolgimento di lavoro notturno (dalle 22:00 alle 6:00), né festivo, salvo diversa disposizione autorizzativa espressa.

Nelle giornate di Smart Working il lavoratore potrà utilizzare ferie/PFS e permessi disciplinati dalla legge e dalla contrattazione collettiva alle stesse condizioni e con le stesse modalità in vigore per il personale che presta attività con modalità tradizionale.

Eventuali necessità di assenza ad ore non regolamentata da permessi di legge o di contratto andranno condivise con il proprio Responsabile con comunicazione preventiva.

Ai fini del computo delle giornate in Smart Working, la giornata di venerdì sarà considerata intera giornata.

Ciascuna lavoratrice e ciascun lavoratore, durante le giornate di Smart Working, dovrà, nell'ambito dell'orario di lavoro concordato, rendersi disponibile e contattabile tramite gli strumenti aziendali messi a disposizione (quali ad es. mail, Microsoft Teams, etc.) al fine di garantire il normale svolgimento delle attività lavorative e l'opportuno contatto e coordinamento con i colleghi.

Qualora, durante lo svolgimento della propria prestazione lavorativa, la lavoratrice o il lavoratore non dovesse assicurare un livello di operatività adeguato alle proprie mansioni lavorative (fatte salve potenziali cause esterne - es. problemi tecnici) l'azienda potrà valutare il comportamento della lavoratrice e del lavoratore e avrà la facoltà di revocare lo Smart Working.

In presenza di problematiche tecniche che impediscano o ritardino significativamente lo svolgimento dell'attività in Smart Working e/o dei necessari contatti operativi, la lavoratrice o il lavoratore deve darne immediata comunicazione al suo Responsabile ed eventualmente recarsi presso la sede di lavoro o sede aziendale più vicina.

La lavoratrice o il lavoratore potrà svolgere la prestazione di lavoro in Smart Working principalmente presso la propria abitazione o locali aziendali al di fuori di quelli in cui viene prestata l'attività lavorativa in sede o comunque presso altri luoghi (seconda casa, spazi di coworking, ecc.) ritenuti idonei a garantire la sicurezza, la riservatezza e l'adeguata connessione.

A collection of handwritten signatures in blue and black ink, including names like 'Palmi', 'S', 'Dimitri...', 'Claudio...', 'Giuseppe...', and 'Renzo...', scattered across the bottom of the page.

L'effettuazione di Smart Working da luoghi situati al di fuori del territorio nazionale italiano, purché idonei a garantire la sicurezza e la riservatezza, deve essere preventivamente richiesta ed autorizzata e, comunque, non potrà costituire la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa da remoto.

5) Modalità operative

L'applicazione della modalità di lavoro in Smart Working di cui al presente accordo avrà decorrenza dal giorno successivo alla sottoscrizione del presente accordo, e comunque dal primo giorno del mese successivo la sottoscrizione dell'Accordo Individuale, se sottoscritto in un momento seguente; da quel momento la lavoratrice o il lavoratore avrà quindi facoltà di svolgere le attività in Smart Working.

Il Responsabile/People Manager, in considerazione delle relative esigenze progettuali e dei propri collaboratori, nell'ambito della propria struttura, effettua una programmazione delle giornate in cui è richiesta la presenza in sede e quindi di quelle disponibili per lo svolgimento dell'attività in Smart Working, assicurando un equilibrato livello di compresenza del team e il rispetto del numero medio settimanale/mensile/bimestrale delle giornate di Smart Working per ciascuna collaboratrice e ciascun collaboratore.

In relazione alla programmazione, il lavoratore concorderà con il proprio Responsabile le giornate di presenza.

L'accesso in sede sarà possibile previa apposita pianificazione secondo le modalità di volta in volta definite dall'Azienda.

In via eccezionale, per esigenze impreviste, il Responsabile può revocare una giornata di Smart Working precedentemente approvata con un preavviso adeguato, inviando una mail alla lavoratrice o al lavoratore.

Sarà cura del Responsabile di ogni team creare le condizioni organizzative per garantire a tutti gli aderenti lo svolgimento regolare delle attività sia in Smart Working che svolte in sede.

6) Smart Working nelle giornate del venerdì – agosto – dicembre

Le Parti convengono che, per tutta la durata del presente accordo, in continuità con quanto fin qui sperimentato e per coloro che ne erano già destinatari, la programmazione individuale delle giornate di Smart Working dovrà continuare a comprendere le giornate di venerdì di ogni settimana di tutto l'anno, nonché le seguenti ulteriori giornate lavorative: tutto il mese di agosto, dal 22 dicembre 2025 al 5 gennaio 2026.

I periodi di chiusura come sopra individuati non rilevano agli effetti del computo mensile dei giorni di presenza in sede / lavoro da remoto.

Le Parti convengono che alla fine del mese di marzo 2026 si incontreranno per individuare le giornate di chiusura.

7) Smart Working per i mesi di giugno e luglio

Le Parti convengono, inoltre, in continuità con quanto fin qui sperimentato, per il solo personale della Country Italia al quale si applica lo Smart Working Next Normal, sulla possibilità – salvo esigenze organizzative aziendali che richiedano la presenza in sede - di effettuare fino a 4 settimane consecutive di Smart Working, da fruirsi nei mesi di giugno e luglio con obbligo di recupero entro fine anno.

8) Inclusività e inclusione. Situazioni particolari

Handwritten signatures of various individuals, including names like 'Palmi', 'S', 'Dimitri', 'Claudio', 'Giuseppe', and 'Renzo'.

In considerazione della flessibilità che caratterizza lo Smart Working, l'azienda porrà particolare attenzione a situazioni individuali che presentino elementi di peculiarità tali da giustificare una deroga alla presente disciplina generale e/o specifici percorsi formativi e di sensibilizzazione.

Verrà riconosciuta particolare attenzione alle richieste di rimodulazione del rapporto di lavoro in modalità Smart Working formulate da:

3. lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'art. 16 del Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità di cui al D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151;
4. lavoratrici e lavoratori nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo parentale previsto dall'art. 32 del Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità di cui al D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151;
5. lavoratrici e lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
6. lavoratrici e lavoratori, anche genitore unico, con figli a carico di età minore di 14 anni;
7. lavoratrici e lavoratori individuati dal Medico Competente come fragili ai sensi del Decreto del Ministero della Salute del 4 febbraio 2022, in quanto portatori di patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità.
8. lavoratrici/lavoratori con una percentuale di invalidità pari o superiore al 46%;
9. lavoratrici/lavoratori vittime di violenza domestica;
10. lavoratrici/lavoratori affetti da malattie oncologiche;
11. lavoratrici/lavoratori sottoposti a terapie salva-vita;
12. lavoratrici/lavoratori in possesso della certificazione ex art. 3 co.1, L. n. 104/1992;
13. lavoratori/lavoratrici che abbiano chiesto l'accertamento della certificazione ex art. 3 co. 1 L. n. 104/1992 e sono in attesa della comunicazione ufficiale dell'esito;
14. lavoratrici/lavoratori che assistono (care giver) coniuge, parente o affine di primo grado in situazione di gravità certificata ai sensi dell'art. 3 co 1 L. n. 104/1992;
15. lavoratrici e lavoratori con figli a carico di età minore di 16 anni che necessitano di bisogni educativi speciali (BES) o con disturbi specifici dell'apprendimento (DSA).

Per i casi di cui alle lettere g), h), i), l) e m), la durata della rimodulazione coinciderà con il permanere della specifica condizione di salute anche mentale, da documentare tramite produzione di idonea certificazione/documentazione.

Per il personale con contratto part-time e aderente allo Smart Working che volesse ripristinare il rapporto di lavoro a tempo pieno, ove la mansione lo consenta, l'azienda proporrà, in modalità sperimentale, la possibilità di estendere il numero di giorni a settimana effettuabili in Smart Working per i primi 12 mesi successivi al ripristino del rapporto a tempo pieno.

Il Gruppo si impegna a promuovere iniziative, azioni e pratiche al fine di prevenire eventuali forme di isolamento rispetto alla dimensione ordinaria della vita lavorativa e confermando la massima attenzione alle tematiche di inclusione e al benessere psicofisico delle lavoratrici e dei lavoratori.

9) Disconnessione

Handwritten signatures of various individuals, including names like 'Palmi', 'Dario...', 'Claudio...', and 'Renzo...', scattered across the bottom of the page.

Nell'ottica di promuovere il benessere e la conciliazione di vita e lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori saranno diffusi materiali per l'adozione di alcuni comportamenti di buona convivenza volti ad assicurare, al di fuori delle fasce lavorative, il diritto alla disconnessione.

In particolare, viene definito quanto segue:

- la pianificazione di riunioni e/o video conference avverrà di norma nella fascia oraria dalle 9:00 con termine entro le 18:00, nelle giornate dal lunedì al giovedì, fatto salvo l'intervallo orario dalle 13:00 alle 14:00 e/o altre specifiche diverse articolazioni aziendali, e nella fascia oraria dalle 9:00 con termine entro le 14:00 il venerdì;
- tra due riunioni e/o video conference dovrà intercorrere di norma un intervallo di almeno 10 minuti;
- è buona norma impostare correttamente l'apposito stato dell'applicativo informatico di messaggistica istantanea per segnalare la propria disconnessione al di fuori della fascia oraria in cui viene resa la prestazione;
- è altresì fortemente raccomandata la puntuale pianificazione della propria agenda attraverso il calendario Outlook;
- è altresì fortemente raccomandato di utilizzare l'opzione di ritardata consegna in caso di invio di comunicazioni attraverso sistemi informatici aziendali nella fascia oraria dalle ore 20.00 alle ore 8,00 del giorno successivo, nonché nelle giornate di sabato, domenica e nei festivi, salvo casi di particolare e comprovata urgenza;
- la ricezione di comunicazioni aziendali fuori dall'orario di lavoro e nelle causali legittime di assenza, non vincola il lavoratore e la lavoratrice ad attivarsi prima della ripresa dell'attività lavorativa; e pertanto non saranno tenuti a visualizzare e/o rispondere a comunicazioni inviate attraverso l'utilizzo di sistemi informatici aziendali e/o a rispondere a telefonate aziendali e/o a partecipare a conference call, salvo casi di particolare e comprovata urgenza.

Le parti intendono in tal modo definire un sistema di modalità idonee a garantire un effettivo diritto alla disconnessione.

A questo proposito l'azienda fornirà, a soli fini statistici ed in forma aggregata, su richiesta delle OO.SS e comunque a sei mesi dall'entrata in vigore del presente accordo, il numero degli accessi ai sistemi aziendali che avvengono al di fuori del normale orario di lavoro.

Le parti si impegnano a redigere congiuntamente e tempestivamente le FAQ relative ai comportamenti corretti durante lo svolgimento del lavoro in modalità Smart Working, che saranno disponibili nei siti intranet aziendali nonché ad incontrarsi dopo 12 mesi per verificare la corretta applicazione delle suddette norme di comportamento.

10) Dotazione tecnologica - Gestione malfunzionamenti

A tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori in modalità Smart Working sarà garantita la disponibilità di un'idonea dotazione informatica (in linea generale, se non già assegnati, PC portatili configurati) per svolgere efficacemente da remoto l'attività lavorativa, secondo la struttura organizzativa di appartenenza e il ruolo/attività connessi alla mansione.

Non è prevista la fornitura di una connessione di rete fissa da parte dell'Azienda. Il lavoratore in modalità Smart Working deve attivarsi autonomamente affinché nel luogo prescelto per lo svolgimento dell'attività lavorativa sia disponibile una connessione di rete (pubblica e/o privata) in grado di garantire un collegamento stabile ed efficiente.

In considerazione di ciò, l'Azienda corrisponderà alle lavoratrici e ai lavoratori, con la retribuzione del mese di febbraio una indennità forfettaria annuale per gli anni di vigenza dell'accordo di euro 410

lordi; la quota 2025 sarà diminuita di quanto già anticipato con la mensilità di febbraio. Per il 2026 la quota sarà definita in apposito incontro da tenersi entro il mese di gennaio. Gli importi non anticipati verranno convertiti in welfare su richiesta della lavoratrice e del lavoratore.

Il suddetto importo sarà corrisposto nella medesima somma anche ai part-time.

L'azienda rimane responsabile del corretto funzionamento tecnico degli strumenti di lavoro forniti al lavoratore, che – a sua volta - è tenuto a utilizzare e custodire le apparecchiature tecnologiche assegnate con diligenza e nel rispetto delle Policy aziendali tempo per tempo vigenti, sempre reperibili sulla intranet aziendale.

In caso di malfunzionamento degli strumenti di lavoro, nonché in caso di problemi di connettività che non consentano alla lavoratrice o al lavoratore di rendere regolarmente la prestazione lavorativa, lo stesso è tenuto ad avvisare tempestivamente il Responsabile diretto.

Qualora non risulti possibile risolvere la problematica da remoto, la lavoratrice o il lavoratore concorderà con il Responsabile le modalità alternative più opportune per il completamento delle attività, ivi compresa la possibilità di recarsi presso la sede aziendale più vicina, in ogni caso tenendo conto della compatibilità dei tempi con il turno/orario di lavoro.

Per gli aspetti inerenti obblighi di custodia, spese di manutenzione, danni o furti, gestione malfunzionamenti si fa rinvio alla Policy aziendale

11) Buono pasto

Nelle giornate di Smart Working sarà erogato il buono pasto, secondo le norme contrattuali vigenti per tutte le giornate lavorative, incluse quelle in cui la prestazione lavorativa in Smart Working avviene al di fuori della sede aziendale.

12) Obblighi e tutele del lavoratore - Riservatezza - Privacy - Sicurezza

La lavoratrice o il lavoratore in modalità Smart Working - fermo il trattamento normativo ed economico spettante in base al proprio livello di inquadramento/posizione organizzativa - ha gli stessi diritti ed è soggetto agli stessi doveri, ove compatibili, previsti per le lavoratrici e per i lavoratori che svolgano attività comparabile con modalità tradizionale.

L'azienda adotterà misure atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dalla lavoratrice o dal lavoratore che svolga la prestazione lavorativa in Smart Working.

Nei confronti delle/dei dipendenti in Smart Working si applica per quanto compatibile la disciplina sulla sicurezza e salute dei luoghi di lavoro di cui al D. Lgs. n. 81/2008, tenendo conto della specificità delle prestazioni in Smart Working.

Per accedere allo Smart Working le lavoratrici e i lavoratori dovranno avere svolto la formazione obbligatoria sulla sicurezza ed aver preso visione della relativa informativa.

L'azienda fornirà, con cadenza annuale, adeguata informazione circa il corretto utilizzo delle apparecchiature, della postazione di lavoro, i rischi generali e specifici, nonché le ottimali modalità di svolgimento dell'attività con riferimento alla protezione della persona, mediante il "Vademecum Salute e Sicurezza" disponibile a tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori nella intranet aziendale.

La lavoratrice o il lavoratore ha l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali, di utilizzare le apparecchiature in conformità con le istruzioni ricevute e di prendersi cura della propria salute e sicurezza durante lo svolgimento dell'attività lavorativa in Smart Working. In linea generale la lavoratrice o il lavoratore si impegna a scegliere spazi di lavoro idonei allo svolgimento di un'attività lavorativa che comporta l'uso abituale del videoterminale e pienamente conformi alle norme di sicurezza vigenti.

I luoghi in cui la lavoratrice o il lavoratore potrà svolgere la prestazione di lavoro in Smart Working dovranno essere individuati valutando l'idoneità, i rischi connessi e le condizioni che consentano la regolare esecuzione dell'attività, nonché la sicurezza e la riservatezza. Per accedere alla modalità di

Handwritten signatures of various individuals, including names like 'Palmi', 'Dimitri', 'Claudio', and 'Renzo', scattered across the bottom of the page.

Smart Working le lavoratrici e i lavoratori - oltre ad avere adempiuto alla formazione obbligatoria sulla sicurezza - dovranno aver preso visione della relativa informativa.

Qualora una lavoratrice o un lavoratore in Smart Working subisca un infortunio di qualsiasi genere al di fuori dei locali aziendali dovrà informare tempestivamente l'Amministrazione Personale per i necessari adempimenti INAIL ai sensi e per gli effetti dell'art.23 della legge 81/2017.

L'azienda adotterà misure atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati. La lavoratrice o il lavoratore si impegna alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in possesso, ai sensi del Regolamento UE 2016/679 (GDPR) e del

D. Lgs 196/2003 e successive modifiche, del Modello Organizzativo Privacy adottato dall'azienda, nonché della Guideline per l'utilizzo dei dispositivi aziendali elettronici.

13) Potere di controllo e disciplinare

L'azienda eserciterà il potere di controllo sulle attività lavorative svolte dalla lavoratrice o dal lavoratore durante la prestazione resa in modalità Smart Working nel rispetto di quanto previsto dall'art. 4 della legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e dalle regole aziendali contenute nelle policy aziendali sull'utilizzo dei dispositivi aziendali elettronici, informatici e per la fonia mobile, consultabili nell'intranet aziendale.

Per l'individuazione delle condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che possono dar luogo all'applicazione delle sanzioni, si farà riferimento al CCNL di categoria, alle Norme Disciplinari aziendali e al Codice Etico tempo per tempo vigenti.

14) Diritti sindacali

Le Parti si impegnano a garantire il riconoscimento dell'esercizio da remoto dei medesimi diritti e libertà sindacali spettanti ai dipendenti che prestano la loro attività nelle sedi aziendali. In particolare, verranno assicurati alle Organizzazioni Sindacali stipulanti la presente intesa idonei ambienti informatici messi a disposizione dall'azienda per consentire:

a) la consultazione dei testi e comunicati inerenti le materie di interesse sindacale attraverso la bacheca elettronica; b) lo svolgimento delle assemblee sindacali ex art. 20 Legge n. 300/1970, indette in orario di lavoro, anche con la possibilità di espletare il voto da remoto, ferma restando la disciplina tempo per tempo vigente che regola la materia e l'obbligo di registrare tempestivamente l'assenza con l'inserimento dell'apposito titolo giustificativo nel sistema aziendale di rilevazione delle presenze, secondo le modalità stabilite dall'azienda. L'azienda si impegna a divulgare presso tutti i propri dipendenti la pubblicazione di testi e comunicati nelle bacheche sindacali elettroniche tramite l'invio di appositi messaggi contenenti il link per il collegamento alle stesse.

15) Formazione

Nell'ottica di accompagnare il nuovo modello organizzativo, l'azienda continuerà a promuovere percorsi formativi che supportino sia il consolidamento delle competenze digitali che il rafforzamento di soft skill utili per gestire in modo efficace la nuova realtà lavorativa e accelerare l'adozione del nuovo modello operativo.

Le iniziative rivolte alla popolazione aziendale si focalizzano sui seguenti ambiti:

- **Cultura:** per allenare le competenze chiave per i nuovi modi di lavorare e mettere le persone in condizione di lavorare efficacemente.
- **Strumenti:** per conoscere degli strumenti necessari all'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale messi a disposizione dall'azienda e favorirne la piena adozione.
- **Community:** per contribuire a mantenere un forte senso di appartenenza e alti livelli di ingaggio e connessione tra le persone (es: Red Working).

Handwritten signatures of various individuals, including names like 'Palmi', 'S', 'Dimitris', 'Claudio', and 'Renzo', indicating approval or agreement with the document's content.

Sono dedicate iniziative specifiche a people manager per supportarli nella gestione dei team nelle nuove modalità di lavoro.

L'offerta formativa prevede un ricco catalogo di corsi a iscrizione e fruizione libera in continuo aggiornamento su temi quali, a titolo di esempio: la gestione efficace delle riunioni da remoto, la gestione delle priorità e della motivazione individuale, la comunicazione efficace in presenza e da remoto, la collaborazione e l'inclusione, la cura del benessere, l'uso consapevole della tecnologia, in particolare per l'utilizzo di Microsoft Teams in versione base e avanzata e l'utilizzo di Copilot.

16) Recesso

La lavoratrice o il lavoratore può recedere dall'Accordo Individuale con comunicazione scritta al proprio Responsabile e all'HRBP di riferimento con preavviso minimo di 30 giorni lavorativi.

Analoga facoltà è riconosciuta all'azienda, con preavviso minimo di 30 giorni lavorativi, elevati a 90 giorni nel caso in cui il recesso riguardi un lavoratore disabile ai sensi dell'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

In presenza di un giustificato motivo, è consentito ad entrambe le Parti il recesso senza preavviso.

Il rientro al normale orario di lavoro potrà avvenire dal primo giorno successivo al periodo di preavviso.

L'Azienda si riserva inoltre la facoltà di sospensione temporanea dell'autorizzazione, a proprio insindacabile giudizio, con un preavviso di 3 giorni lavorativi, tramite comunicazioni con sistemi informatici, in caso di esigenze aziendali sopravvenute di particolare urgenza o gravità o, con effetto immediato e senza preavviso, in caso di malfunzionamenti delle dotazioni informatiche necessarie per l'espletamento della prestazione da remoto. Sul punto l'azienda si impegna a fornire apposita comunicazione trimestrale alle OOSS.

17) Monitoraggi

Nel corso della durata del presente Accordo, da parte aziendale verrà periodicamente fornita informazione, su richiesta delle OO.SS., riguardo l'andamento del livello di applicazione della disciplina in oggetto nonché alla luce di eventuali evoluzioni normative.

Le Parti si impegnano altresì a vigilare sulla corretta attuazione del presente protocollo d'intesa anche nei rapporti capo/collaboratore.

18) Disposizioni finali

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente Accordo, il rapporto di lavoro subordinato continuerà ad essere regolato dalla legge tempo per tempo vigente, dal contratto nazionale di categoria, dal contratto integrativo aziendale e dalle Policy aziendali di gruppo, che qui si intendono integralmente richiamati.

Qualora dovessero intervenire nuove disposizioni di legge e/o di contrattazione collettiva nazionale in tema di Smart Working le Parti si incontreranno per adeguare le disposizioni del presente Accordo. Il presente Accordo sostituisce integralmente la disciplina in materia di Smart Working prevista nei precedenti Accordi aziendali.

Handwritten signatures of various individuals, including names like 'Palmi', 'Dimitri...', 'Claudio...', and 'Renzo...', scattered across the bottom of the page.

ACCORDO TIME MANAGEMENT DEL 11.7.2024

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 11 luglio 2024, in modalità telematica

tra

il Gruppo Generali (Assicurazioni Generali S.p.A., Generali Italia S.p.A., Genertel S.p.A., GenertelLife S.p.A., Generali Welion S.c.a.r.l., Generali Operations Service Platform S.r.l., Cattolica Immobiliare Sp.A., Alleanza Assicurazioni S.p.A. e Alfuturo S.r.l.), rappresentato dal dott. Gianluca Perin, dalla dott.ssa Anna Maria Nozza, dal dott. Raffaele Mizzau, dal dott. Davide Pelucchi e dall'Avv. Maria Cristina Muglia

e

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

premessò che:

- a) lo stato di emergenza sanitaria correlato al diffondersi del virus Covid-19, con tutti i provvedimenti normativi e amministrativi straordinari che ne sono conseguiti, ha indotto le Parti a sperimentare nuove forme di lavoro ibrido, attraverso l'estensione generalizzata della modalità lavorativa di smartworking c.d. Next Normal, consentendo di sperimentare, su vasta scala, una diversa modalità di organizzazione del lavoro;
- b) con l'intento di proseguire ulteriormente nella sperimentazione di nuove forme di organizzazione del lavoro, nel corso del 2023 Country Italia ha varato il manifesto del c.d. R.E.D. Working (Relevant, Empowering, Dynamic) finalizzato a perseguire – sulla base di accordi con le OO.SS. – un modello innovativo e sempre più flessibile di organizzazione del lavoro, basato su fiducia e inclusione, responsabilità e sostenibilità, work-life balance e produttività;
- c) in questo contesto si inserisce il presente accordo, volto ad introdurre in via sperimentale un nuovo modello applicabile nelle giornate di lavoro in presenza presso le sedi aziendali.

Tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue:

1) DECORRENZA E DURATA.

Le previsioni del presente accordo hanno carattere sperimentale con decorrenza dal 1° ottobre 2024 e per la durata di 12 mesi.

Entro sei mesi dall'inizio della sperimentazione, o su richiesta delle OO.SS., è previsto un incontro tra le parti volto alla verifica dell'andamento dell'accordo o all'esame di eventuali criticità.

In vista della scadenza le Parti si incontreranno per una valutazione complessiva sulla sperimentazione al fine di concordare una eventuale proroga della validità dell'Accordo e/o eventuali modifiche che si rendessero necessarie.

2) ORARIO DI LAVORO E OBBLIGO DI TIMBRATURA.

L'orario di lavoro standard full time e quello part time individualmente pattuito restano invariati.

La presenza in sede viene rilevata solo sulla base della prima e dell'ultima timbratura e il sistema rileva e segnala solo le assenze a giornata intera.

Il lavoratore / la lavoratrice continuerà ad utilizzare il badge in uso ad ogni ingresso e uscita dal luogo di lavoro, ma solo la prima e l'ultima timbratura avranno effetto ai fini della rilevazione delle presenze.

3) FASCE DI ENTRATA E DI USCITA

A decorrere dal 1° ottobre 2024 il personale può entrare dalle 7:45 alle 10:30 ed uscire dai locali aziendali dalle 16:00 alle 18:30.

Viene eliminato il contatore di flessibilità in ingresso e uscita previsto dall'art. 4 del CIA.

La flessibilità (positiva o negativa) e i ritardi non vengono più rilevati e memorizzati dal sistema.

La flessibilità negativa oltre il plafond annuale non genera più alcuna trattenuta.

I residui di flessibilità negativa e positiva esistenti alla data di entrata in vigore del presente accordo saranno azzerati e non verranno più alimentati.

4) FERIE E PERMESSI PERSONALI.

Nel nuovo modello di gestione della presenza non è necessario giustificare assenze orarie attraverso l'utilizzo dei permessi contrattualmente previsti, ma solo le assenze a giornata intera.

Fanno eccezione a tale disciplina i permessi di legge di cui al successivo punto 6.

Le giornate di svolgimento della prestazione in smartworking dovranno essere inserite tramite Self-service ma non è più necessaria l'approvazione del proprio Manager.

Rimane invariata la modalità di fruizione e richiesta dei permessi studio, delle giornate di ferie ed ex-festività che dovranno essere richieste tramite Self-service ed approvate dal Manager.

Resta ferma la necessità di concordare preventivamente qualsiasi assenza con il proprio Manager.

5) ASSENZE PER MOTIVI DI SALUTE.

L'assenza per indisposizione viene inserita dal lavoratore / lavoratrice da Self-service di norma entro l'inizio dell'orario lavorativo e non necessita di approvazione.

Le modalità di certificazione delle assenze per malattia e dei ricoveri ospedalieri restano invariati.

Non è necessario giustificare le assenze orarie dal lavoro per sottoporsi a visita medica / esami diagnostici / terapie, ma è necessario informare preventivamente il proprio Manager.

Le cure termali continuano ad essere richieste dal lavoratore / lavoratrice via e-mail. L'Ufficio Time Management verifica la documentazione e convalida la richiesta.

6) PERMESSI DI LEGGE.

I permessi per donazione di sangue, lutto o grave infermità nonché il congedo matrimoniale – usufruibili a giornata intera – vengono richiesti dal lavoratore / lavoratrice da Self-service. Successivamente il lavoratore / lavoratrice deve allegare il relativo certificato in Self-service e l'Ufficio Time Management verifica il certificato e convalida la richiesta.

Dovranno altresì essere comunicate, tramite Self-service, le assenze per permessi sindacali, banca delle ore, partecipazione alle assemblee dei lavoratori e sciopero, fruibili ad ore o giornata intera.

I permessi ex legge n. 104/1992, i congedi di maternità, paternità e genitoriali previsti dalle leggi e dal CCNL vengono richiesti dal lavoratore / lavoratrice da Self-service. La fruizione dei permessi resterà la medesima (a giornata intera o ad ore, ove previsto). L'Ufficio Time Management verifica la documentazione e convalida la richiesta.

Le richieste di permessi per lo svolgimento di cariche elettive, Protezione Civile e assistenza familiare di cui al D.M. 278/2000 devono essere inviati dal lavoratore / lavoratrice al proprio HRBP di riferimento.

A collection of handwritten signatures in various colors (blue, black, red) is located at the bottom of the page, likely representing the signatories of the agreement.

Alla luce di quanto previsto anche dall'art. 4 e 5, tutti i restanti permessi potranno essere utilizzati solo a giornata intera, al fine di indicare una causale coerente in ragione della natura dell'assenza.

7) LAVORO STRAORDINARIO/SUPPLEMENTARE.

Il lavoro straordinario/supplementare deve essere richiesto a preventivo, da Self-service, per ogni singolo giorno, indicando la durata (min. 30 minuti e multipli di 30 minuti, di norma fino ad un massimo di 2 ore al giorno)

L'effettuazione del lavoro straordinario/supplementare deve essere espressamente approvata dal Manager in via preventiva, da Self-service.

Il lavoro straordinario/supplementare autorizzato ed effettuato deve essere, entro una settimana, inserito dal lavoratore / lavoratrice, da Self-service, a consuntivo, fino al numero massimo di ore approvate dal Manager.

Il lavoro straordinario/supplementare decorre dalla fine del normale orario di lavoro giornaliero (per i Full Time 8 ore), sotto la responsabilità del People Manager o, se previsto, prima dell'inizio dell'orario di lavoro o in pausa pranzo.

Esclusivamente in casi eccezionali e motivati da ragioni organizzative e di business, il lavoro straordinario/supplementare potrà avere una durata superiore alle 2 ore giornaliere previste e potrà essere richiesto entro il termine della giornata stessa in cui viene svolto.

Nei predetti casi il Manager dovrà approvare le ore di lavoro straordinario/supplementare richieste entro le 24h successive.

Il lavoro straordinario/supplementare è consentito solo nelle giornate di presenza in sede come attualmente già in essere.

8) BANCA ORE.

Criteri e modalità di funzionamento della banca ore di cui all'art. 109 del CCNL restano invariati.

Sulla base delle ore di straordinario approvate e consuntivate il sistema riconosce automaticamente le ore da imputare in banca ore con le stesse modalità già in uso.

9) BUONO PASTO.

Il buono pasto viene erogato secondo le regole stabilite dagli accordi e dai contratti tempo per tempo vigenti.

Non rilevando più le timbrature intermedie effettuate nel corso della giornata e non essendo il dipendente tenuto a giustificare le assenze orarie, il buono pasto sarà riconosciuto a fronte della timbratura che ne registra la presenza in sede, a prescindere dall'orario di entrata e uscita.

10) ESCLUSIONI

Il presente accordo non si applica al personale appartenente all'organizzazione produttiva di Generali Italia e Alleanza Assicurazioni, nonché ai lavoratori / lavoratrici con mansioni esterne ed ai lavoratori / lavoratrici inquadrati nella disciplina speciale - parte I - sezione III (ex Parte III) CCNL ANIA operanti a turni fissi senza flessibilità.

Ai lavoratori / lavoratrici appartenenti alla categoria degli "autisti", in ragione delle modalità di svolgimento della mansione, non troveranno applicazione le disposizioni contenute nel presente accordo

14.3. UNA NUOVA CULTURA DEL LAVORO: PARI OPPORTUNITÀ, DIVERSITÀ ED INCLUSIONE

Nella visione del Gruppo Generali, la persona è al centro del mondo del lavoro, dei modelli organizzativi e della vita quotidiana in azienda.

Mettere al centro la persona significa in concreto riconoscere e tutelare le diversità, le vulnerabilità e le disabilità, cercando di trasformarle in ricchezza individuale e collettiva. Significa promuovere il rispetto e la valorizzazione della multiculturalità nell'ambiente di lavoro, garantendo in concreto dignità a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori.

Le Parti ritengono che le pari opportunità siano uno strumento essenziale di crescita culturale, rafforzamento delle competenze e miglioramento della qualità del lavoro all'interno del Gruppo Generali.

a) LA GOVERNANCE PER LA PARITÀ DI GENERE

Nella visione che ispira il Gruppo, il **conseguimento della Certificazione di Parità di Genere** da parte di Generali Italia (secondo i criteri definiti dalle Linee Guida UNI) e di altre aziende del Gruppo non è un dato formale. È l'inizio di un percorso virtuoso e pervasivo, capace di generare **un nuovo modello di valori e una nuova cultura del lavoro**.

In quest'ottica assume particolare rilievo l'istituzione di una **Governance** dedicata ai temi della parità e dell'inclusione per le aziende che hanno conseguito la Certificazione, caratterizzata dalla **nascita di due nuovi organismi**:

- **Il Comitato Guida:** quest'organo di Governance, previsto dalla UNI PdR 125:2022, ha il compito di definire le politiche aziendali per la parità di genere e di identificare gli obiettivi ed il Piano Strategico annuale per le Pari Opportunità. Esercita funzioni propositive, consultive, nonché di verifica e controllo dell'andamento degli obiettivi fissati e dei processi aziendali coinvolti, segnalando eventuali scostamenti o fattori di rischio nell'ambito dell'applicazione del Sistema di Gestione della Parità di Genere (SGPG), nel rispetto delle attribuzioni di deleghe e di poteri già presenti nell'organizzazione. È altresì responsabile della revisione periodica del Sistema di Gestione (SGPG), valutandone la congruità e la necessità di aggiornamenti e modifiche;
- **Il Gruppo di Verifica Interna:** previsto anch'esso dalla UNI PdR 125:2022, ha un ruolo di controllo e di monitoraggio dell'applicazione delle politiche per la parità di genere e del rispetto delle istruzioni e delle procedure definite, nonché dell'attuazione del Piano Strategico per le Pari Opportunità. Ha anche il compito di raccogliere e monitorare le eventuali segnalazioni di incongruenze, inadeguatezze, irregolarità o violazioni del Piano Strategico per le Pari Opportunità, dando evidenza delle azioni attuate per risolverne le cause.

b) LA COMMISSIONE PARITETICA PARI OPPORTUNITÀ ED IL PROTOCOLLO "TOLLERANZA ZERO"

Secondo le previsioni dell'art. 49 CCNL ANIA, **con Verbale di Incontro del 26/07/2024 è stata costituita la Commissione Aziendale per le Pari Opportunità del Gruppo Generali**, con la finalità di promuovere azioni positive atte a creare condizioni di parità sostanziali delle lavoratrici e dei lavoratori all'interno del Gruppo ed opera per tutte le aziende cui si applica il CIA Generali. La Commissione ha un ruolo propositivo per le azioni positive poste in essere dalle aziende del Gruppo in ottica di promozione di iniziative, studio, approfondimento e sensibilizzazione, anche in relazione alle attività dell'"Osservatorio Nazionale sul Mobbing" previsto dal CCNL ANIA. Nell'esercizio dei propri compiti, la Commissione opera secondo quanto definito nel "Regolamento per il

Handwritten signatures of various individuals, likely members of the Commission or related stakeholders.

funzionamento della Commissione Paritetica Aziendale per le Pari Opportunità”. È contattabile al seguente indirizzo e-mail: commissionepariteticapariopportunita@generali.com

Nell’ambito dei compiti attribuiti alla Commissione Paritetica Aziendale per le Pari Opportunità, l’Azienda e le Organizzazioni Sindacali, hanno convenuto l’adozione di un “*Protocollo contro ogni atto di violenza e/o molestia di genere*” siglato in seno alla CPO in data 26.09.2024, che conferma un approccio di **tolleranza zero** perseguito dal Gruppo rispetto a qualsiasi forma di discriminazione, violenza e molestia sul lavoro, adottando tutte le opportune iniziative a supporto delle vittime.

Il documento definisce, in coerenza con i valori del Gruppo, con la Certificazione di Parità di Genere e le norme nazionali e comunitarie di riferimento, e condotte non tollerate e/o vietate, nonché le modalità di contrasto per assicurare un ambiente di lavoro libero da ogni tipo di molestie, discriminazioni e violenza.

Il Protocollo siglato dalla CPO, il cui testo è riportato all’All. 15, deve intendersi parte integrante del presente Contratto Integrativo Aziendale e deve esserne garantita adeguata diffusione e conoscenza presso le Aziende cui si applica.

Organismo di Controllo: organismo responsabile della gestione delle segnalazioni riferibili alle molestie ed alle violenze di genere sui luoghi di lavoro; ne sono componenti effettivi le funzioni Country Chief People & Organization, Industrial Relations, Legislation and Litigation e il Compliance Officer o da persone loro individuate. L’Organismo è dotato di una casella appositamente dedicata a ricevere le segnalazioni: Molestieluoghidilavoro@generali.com. I Local HR vengono coinvolti nell’Organismo di Controllo nel caso di segnalazioni relative al perimetro organizzativo di riferimento.

c) LE INIZIATIVE DEL GRUPPO PER LA PARITÀ DI GENERE

Sono confermate le seguenti iniziative a favore della parità di genere:

- comunicazione e diffusione, anche tramite documentazione informativa, delle politiche aziendali di inclusione praticate dall’Azienda anche in sede pre-assuntiva;
- servizio di supporto e consulenza, con seminari di sensibilizzazione sui temi dell’omogenitorialità e dello stepchild adoption e creazione di partnership con professionisti che forniscano assistenza specializzata;
- incentivazione e sostegno a gruppi o comunità spontanee di dipendenti attivi in azienda e appartenenti, ad esempio, alla comunità LGBTQI+;
- supporto esterno ad iniziative LGBTQI+ con finalità antidiscriminatorie, mediante adesione a realtà associative come quelle aderenti all’UNAR (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali).

d) LE ATTIVITÀ DI SUPPORTO AZIENDALE PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE E VIOLENZA SUL LAVORO E DOMESTICA

Le Aziende del Gruppo si impegnano a garantire supporto e assistenza a tutte le lavoratrici e i lavoratori per affrontare e gestire episodi di molestie, aggressioni, micro-aggressioni e violenza, sia in ambiente lavorativo sia in ambito domestico, in linea con quanto previsto dalla “Dichiarazione

Congiunta in Materia di Molestie e Violenze di Genere nei Luoghi di Lavoro" siglata tra ANIA e le Organizzazioni Sindacali del settore il 14.10.2019.

Questo impegno si realizza in modo innovativo e concreto, grazie all'attivazione di una serie di strumenti di sostegno:

- consulenza psicologica attraverso una linea dedicata, con garanzia di anonimato;
- iniziative di sensibilizzazione e adesione a Network e Associazioni specializzate nell'assistenza alle vittime di molestie e violenza.
- possibilità di cambio di numero di telefono aziendale e indirizzo e-mail;
- attribuzione di 15 giorni di permesso retribuito da utilizzare per appuntamenti medici, procedimenti legali e altre attività di contrasto degli abusi domestici, mediante comunicazione all'HR Business Partner di riferimento per l'attivazione del permesso retribuito;
- aumento del congedo retribuito di cui all'art. 24, comma 1, del D.Lgs. n. 80/2015, previsto per un massimo di 3 mesi, a 6 mesi per le dipendenti inserite in percorsi di protezione certificati che derivino da violenza di genere, in linea con la Dichiarazione Congiunta tra ANIA e Organizzazioni Sindacali;

e) BENEFICI PER LE LAVORATRICI INSERITE IN PERCORSI DI PROTEZIONE

Con il presente Accordo, l'azienda mette a disposizione delle lavoratrici vittime di violenze domestiche e inserite in percorsi di protezione nuovi benefici, per offrire un supporto concreto a donne che vivono in una condizione di fragilità e per favorire l'accudimento dei figli.

In particolare, in aggiunta a quanto previsto per la fruizione del congedo parentale, è riconosciuta un'ulteriore integrazione economica del 10% anche per il 4°, il 5° ed il 6° mese di congedo.

Inoltre, nell'ambito della Garanzia Sanitaria è costituito – a titolo sperimentale – un massimale dedicato a servizi di supporto psicologico per le donne vittime di violenza che abbiano effettuato percorsi di protezione nei centri antiviolenza riconosciuti dalle Regioni o dai servizi sociali, con una dotazione economica derivante dalla liquidazione della Ex Cassa Aziendale di Assistenza Funzionari e Impiegati INA Assitalia (sulla base dell'accordo con le Organizzazioni Sindacali sottoscritto il 28 gennaio 2025).

Inoltre, le aziende del Gruppo si impegnano a promuovere l'inserimento lavorativo di donne vittime di violenza che provengono o sono inserite in percorsi di protezione.

f) BORSE DI STUDIO E DISABILITÀ

Nel confermare l'attenzione che il Gruppo dedica ai percorsi di formazione personale e professionale, quali arricchimento culturale per la persona stessa e per la società, il Gruppo adotta criteri incentrati sulla valorizzazione del merito per l'erogazione delle Borse di Studio a favore dei figli dei dipendenti per la frequenza di scuole secondarie di secondo grado e di corsi universitari.

In tale ottica, nei Regolamenti pubblicati per l'assegnazione annuale delle Borse di Studio saranno previste misure volte a garantire equità e pari opportunità di accesso anche agli studenti con disabilità, attraverso criteri basati su capacità e merito per una piena inclusione.

I Regolamenti prevederanno - in via sperimentale - un bando unico dedicato a tutti i figli dei dipendenti con ripartizione proporzionale delle Borse tra studenti con disabilità e non, sulla base delle

Handwritten signatures of various individuals, likely representing the signatories of the agreement.

domande pervenute; sarà comunque garantito un numero minimo di Borse dedicate agli studenti con disabilità.

g) INCLUSIONE MULTICULTURALE

L'azienda garantisce e favorisce un ambiente di lavoro multiculturale, includendo persone di differenti nazionalità, culture e religioni ed assicurando a tutti pari opportunità di crescita professionale e personale, coinvolgimento attivo nello sviluppo dell'azienda.

Nell'ambito dell'impegno delle Aziende del Gruppo Generali per valorizzare le diversità come ricchezza, rientra la promozione dell'inserimento lavorativo di italiani di Seconda Generazione, anche attraverso partnership con enti e associazioni specializzate.

14.4. GENITORIALITÀ E SOSTEGNO ALLE FAMIGLIE

A) SUPPORTO ALLA GENITORIALITÀ ED ALLA FAMIGLIA

1. Congedo di Paternità

Le 10 giornate di congedo di paternità obbligatorio previste dal D.Lgs. n. 151/2001 sono integrate di **ulteriori 5 giorni** (per complessivi 15 giorni) a carico Azienda. Il congedo può essere fruito, secondo normativa, nei due mesi precedenti la data presunta del parto e i cinque mesi successivi alla nascita.

2. Congedo parentale

Per sostenere tutti i neogenitori e facilitare la conciliazione tra vita familiare e lavorativa, l'Azienda riconosce un'integrazione economica aggiuntiva rispetto all'indennità INPS per i periodi di congedo parentale fruiti in modo continuativo, nelle seguenti misure:

- 10% per il 1° mese di congedo parentale;
- 5% per il 2° e 3° mese di congedo parentale.

3. Congedo parentale del "genitore solo"

In aggiunta alle previsioni di cui sopra, esclusivamente in caso di fruizione del congedo parentale da parte del "**genitore solo**" (come definito dall'INPS: per morte o grave infermità dell'altro genitore, abbandono o non riconoscimento del figlio/a, affidamento esclusivo a seguito di sentenza), è riconosciuta un'ulteriore integrazione economica del 10% per il 4°, il 5° ed il 6° mese di congedo.

Tale integrazione economica è estesa alle **lavoratrici inserite in percorsi di protezione** a seguito di violenza domestica, al fine di offrire un supporto concreto e favorire le esigenze di accudimento dei figli.

In relazione ai punti 2. e 3. che precedono, l'integrazione economica a carico azienda assume la seguente articolazione:

PERIODO	INDENNITÀ INPS	INTEGRAZIONE AZIENDALE
---------	----------------	------------------------

TUTTI GENITORI	1° mese	80%	10%
	2° mese	80%	5%
	3° mese	80%	5%
	PERIODO	INDENNITÀ INPS	INTEGRAZIONE AZIENDALE
GENITORE SOLO	1° mese	80%	10%
	2° mese	80%	5%
	3° mese	80%	5%
	4° mese	30%	10%
	5° mese	30%	10%
	6° mese	30%	10%

4. Congedo parentale su base oraria

È prevista la possibilità di fruire il congedo parentale su base oraria nel limite di 450 ore fino a 6 anni di età del bambino, secondo le modalità previste dall'art. 4.9 del presente CIA

5. Malattia del bambino

In caso di malattia dei figli, sino al compimento del 10° anno di età, sono riconosciuti permessi non retribuiti per un numero di giorni corrispondente ai giorni di malattia del figlio.

6. Inserimento figli asilo nido e/o scuola dell'infanzia

Sono riconosciuti 5 giorni annui di permesso non retribuito per l'inserimento nell'iter prescolastico (asilo nido e scuola dell'infanzia) dei bambini, anche adottivi o in affidamento.

7. Sostegno alle famiglie, D&I, Comunità LGBTQAI+

Le Parti convengono sul ruolo che il lavoro svolge nella realizzazione della vita di ciascuno e sull'importanza di sviluppare un ambiente lavorativo improntato sulla tutela, la dignità e l'inviolabilità della persona.

Il Gruppo garantisce il proprio impegno al sostegno alla famiglia, in ogni sua formazione, e attenzione per la tutela e l'inclusione dei dipendenti nel pieno rispetto di ogni forma di diversità, anche attraverso l'attivazione di iniziative, azioni mirate, percorsi formativi e di sensibilizzazione, partnership con Associazioni e Network specializzati.

In relazione a ciò, sono confermate le seguenti agevolazioni:

- **garanzie sanitarie: estensione ai figli del partner convivente** (stepchild) non disciplinati dalla normativa sulle unioni civili e le coppie di fatto. L'estensione si intende riferita al rapporto del cd. "genitore sociale" (coniuge o partner del genitore biologico che assume il

compito di curare la crescita e l'educazione di un figlio che non ha generato), in presenza di un solo genitore biologico;

- **sostegno psicologico in tema di procreazione assistita, orientamento sessuale ed identità di genere**, con previsione di rimborso dalla psicoterapia nell'ambito delle Garanzie sanitarie. Creazione di partnership con associazioni ed enti specializzati nel sostegno psicologico e sociale in tema di orientamento sessuale e identità di genere, con possibilità di fruirla in forma anonima;
- **equiparazione al matrimonio ed alle unioni civili delle convivenze di coppie di fatto** (sia eterosessuali che omosessuali) documentate con stato di famiglia od autocertificazione sostitutiva dello stato di famiglia. E' conseguentemente riconosciuta l'estensione di previsioni di CIA espressamente applicabili al convivente del dipendente, quali le scontistiche per polizze vita previste per il coniuge e convivente di fatto;
- **congedo matrimoniale: riconoscimento alle lavoratrici e ai lavoratori uniti civilmente**, o coniugati attraverso matrimonio contratto all'estero, del **congedo matrimoniale della durata di 15 giorni consecutivi di calendario**, ai sensi dell'art. 42 del CCNL;
- **estensione dei permessi per decesso, grave infermità/gravi motivi familiari alle coppie di fatto, anche dello stesso sesso**, purché la convivenza sia documentata da stato di famiglia od da autocertificazione sostitutiva dello stato di famiglia;
- **estensione permessi per malattia bambino al dipendente convivente (anche dello stesso sesso)** con genitore di bambino di età inferiore a 3 anni;
- **permessi adozione: facoltà di riconoscere - compatibilmente con le esigenze organizzative - un congedo straordinario retribuito parametrato all'indennità INPS (30%) per 4 mesi e fino a 3 anni del bambino in caso di richiesta di adozione di minore figlio del convivente, anche dello stesso sesso**. La richiesta può essere formulata una sola volta, indipendentemente dal numero di minori;
- **raddoppio permessi: estensione delle 10 ore di permesso aggiuntive** (previste dall'art. 4, punto 8 del presente CIA) **al dipendente convivente di fatto con genitore di bambino di età sino a 3 anni, anch'egli convivente**;
- **ipotesi supplementari di anticipo TFR: le anticipazioni del TFR per spese sanitarie, terapie e interventi straordinari per i familiari, nonché per l'acquisto/ristrutturazione della prima casa di abitazione per i figli, sono estese ai casi di malattia del partner convivente di fatto e dei figli di quest'ultimo**, nonché per acquisto/ristrutturazione dell'abitazione per i figli del convivente di fatto; la convivenza deve essere certificata da stato di famiglia o con autocertificazione sostitutiva dello stato di famiglia.

8. Permessi di Cura

Ogni lavoratore ha a disposizione **5 giorni l'anno di permessi retribuiti**, da utilizzare nei casi (certificati) di:

- Ricovero dei figli fino a 14 anni;
- Day Hospital, ricovero o dimissioni del genitore, oppure di affine di primo grado con oltre 75 anni

B) BANCA DEL TEMPO

Il presente Contratto Integrativo Aziendale istituisce la Banca del Tempo, che offre la possibilità a tutti i dipendenti delle aziende del Gruppo di usufruire di una “riserva” di giornate di ferie.

Grazie alla Banca del Tempo il lavoratore che abbia esaurito ferie e permessi può utilizzare quelle cedute dai colleghi, per affrontare gravi situazioni personali o familiari.

La Banca del Tempo è disciplinata come di seguito.

La Banca del Tempo è costituita da un “bacino” annuale di giornate di ferie cedute dai dipendenti ed utilizzabili da colleghi per far fronte a gravi ed accertate situazioni personali e/o familiari.

- Al fine di agevolare l'utilizzabilità la Banca del Tempo è istituita a livello di Gruppo ed è a disposizione di tutti i dipendenti delle aziende cui si applica il CIA Generali.
- Possono essere cedute giornate di Banca del Tempo da parte tutti i dipendenti in forza, per un **massimo di 5 giornate intere di ferie** non ancora fruite dell'anno in corso **eccedenti** la quota di ferie annue obbligatoria pari a 4 settimane maturate annualmente ex art. 10 c. 1 Dlgs. 66/2003. Il lavoratore cedente perderà il relativo rateo che si considererà come non maturato, non saranno pertanto assoggettate agli oneri fiscali e contributivi; le ferie cedute sono in ogni caso considerate come «fruite» ai fini del raggiungimento della Quota C del PRV.
- La donazione avviene a titolo gratuito e definitivo e comporta la completa estinzione a tutti i fini, diretti e indiretti, di qualsivoglia correlato diritto e prerogativa derivanti da legge/contratto nei confronti del donante.
- Oltre alle giornate cedute dai lavoratori, la Banca del Tempo è altresì alimentata da un plafond di giornate solidali messe a disposizione da parte dell'Azienda. In fase di avvio l'Azienda donerà un numero iniziale di giornate annue pari a 200; per gli anni successivi, considerate eventuali giornate residue nel bacino disponibile, l'Azienda donerà un numero di giornate tali da mantenere invariato il plafond di 200 giornate annue.
- Possono fare richiesta della Banca del Tempo soltanto i dipendenti rientranti nelle situazioni sotto riportate che abbiano esaurito tutte le ferie arretrate, le ex festività e tutti i relativi permessi inclusi i permessi L.104/92 mensili (non è sufficiente che le assenze siano state pianificate, ma devono essere fruite al momento della richiesta-di giornate di Banca del Tempo):
 1. titolari di permessi ex art. 3, comma 3, L. n. 104/92 per sé, a fronte di esigenza motivata;
 2. destinatari di provvidenze economiche per familiari con disabilità in situazione di gravità a fronte di esigenza motivata;
 3. titolari di permessi ex art. 3, comma 3, L. n. 104/92 per figli e/o coniuge a fronte di esigenza motivata;
 4. titolari di certificazione ex art. 3, comma 1, L. n. 104/92 per sé a fronte di esigenza motivata;
 5. che necessitino di assentarsi per esigenze legate a disagi comportamentali dei figli minorenni, quali ad es. tossicodipendenza, disturbi dell'alimentazione, bullismo, bisogni educativi speciali (BES) o disturbi specifici dell'apprendimento (DSA)
 6. che necessitino di assentarsi per assistere figli con disabilità certificate ai sensi dell'art. 3, comma 1, L. n. 104/92
 7. che siano titolari dei permessi per l'assistenza di familiari e affini entro il 2° grado ex art. 3, comma 3, L. n. 104/92 a fronte di esigenza motivata;

8. che abbiano grave ed indifferibile necessità di assentarsi a fronte di eventi urgenti/eccezionali che esauriscano nel corso dell'anno ogni altra causale di assenza a disposizione
9. che siano coinvolti in percorsi di sostegno/assistenza a fronte di episodi di abuso o violenza subiti anche da parte di componenti del proprio nucleo familiare
10. necessitino di assentarsi per esigenze legate a disturbi dell'età evolutiva dei figli minorenni
11. necessitino di assentarsi per esigenze riconducibili a eventi di natura sismica e/o meteorologica di particolare gravità
12. necessitino di assistere familiari e affini entro il primo grado, anziani (soggetti che abbiano compiuto i 75 anni di età) o non autosufficienti (non siano in grado di compiere gli atti della vita quotidiana quali, ad esempio, assumere alimenti, espletare le funzioni fisiologiche e provvedere all'igiene personale, deambulare, indossare indumenti, nonché le persone che necessitano di assistenza continuativa, come definiti dalla normativa fiscale - Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E/2016), lo stato di non autosufficienza deve risultare da certificazione medica in corso di validità

Nelle fattispecie di cui ai punti 5. e 10. per figli si intendono anche quelli del coniuge, dell'unito civilmente o del convivente di fatto (anche adottati o in affidamento) purché gli stessi risultino nello stato di famiglia del dipendente.

Ove rientrante nelle fattispecie di cui ai punti 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12 la richiesta dovrà essere adeguatamente documentata in modo da consentire la verifica dei requisiti e delle motivazioni necessarie all'accoglimento. Il trattamento dei dati ivi contenuti avverrà nell'assoluto rispetto della privacy. Le certificazioni riferite ai disagi comportamentali/disturbi dell'età evolutiva dovranno essere rilasciate da strutture del Servizio Sanitario Nazionale o ad esso convenzionate.

- Le ferie/giornate versate nella Banca del Tempo hanno natura di permesso retribuito, ed è esclusa qualsiasi possibilità di monetizzazione.
- Ai richiedenti sono assegnate ore di permesso retribuito "Banca del Tempo" che dovranno essere fruite entro la data limite prevista e comunque non oltre il 31.12 di ciascun anno. Ai beneficiari, in fase di concessione, è dato avviso di tale termine, oltre il quale la fruizione non potrà essere richiesta. Le ore non fruite dai beneficiari entro il 31.12 di ogni anno sono riportate nel bacino complessivo e rese disponibili per altri richiedenti. I permessi concessi alla Banca del Tempo hanno natura di permesso retribuito e ne è esclusa la monetizzazione. Le giornate solidali concesse non saranno conteggiate ai fini della Quota C del PRV.
- Le richieste saranno valutate a livello accentrato e saranno soddisfatte secondo un criterio temporale di ricezione sulla base delle motivazioni sopra indicate, fermo restando che il limite massimo di permessi concedibili è di 15 giorni nel corso dell'anno solare, di norma 5 per quadrimestre, salvo che per i colleghi che abbiano necessità di assentarsi per eventi urgenti/eccezionali e che esauriscano ogni altro permesso spettante. In ogni caso, dovrà essere garantito entro l'anno il completo smaltimento di tutte le ferie nonché dei residui "banca ore" e permessi personali scadenti nell'anno.

C) SERVIZI DI ASSISTENZA: UNA RETE DI PROTEZIONE INNOVATIVA

L'azienda si impegna, in via sperimentale, a fornire strumenti e agevolazioni per servizi socio-assistenziali e sanitari per i lavoratori (caregiver) che abbiano in cura familiari anziani, malati e disabili non autosufficienti.

Il servizio sarà fornito in partnership con Italia Assistenza, per la durata di un anno, all'esito del quale l'Azienda valuterà la continuazione dell'erogazione.



D) PROMOZIONE DI FORME PREVIDENZIALI PER LE NUOVE GENERAZIONI

Al fine di favorire le persone e le loro famiglie, con particolare attenzione ai figli dei dipendenti, in ottica di rafforzamento del c.d. «secondo pilastro previdenziale» per le nuove generazioni, vengono introdotte le seguenti previsioni in aggiunta a quanto disciplinato nella sezione dedicata alla previdenza complementare che qui riportiamo per completezza: 1) apertura del Fondo Pensioni dei dipendenti del Gruppo Generali; 2) nuova Gestione Separata con caratteristiche ESG che promuove investimenti ambientali e sociali; 3) aumento del capitale delle polizze Caso Morte per le famiglie con figli disabili o per nuclei familiari numerosi.

- a) **Il futuro previdenziale parte dalla culla: apertura di una posizione previdenziale nel FPGG in occasione della nascita di un figlio**, per la cui disciplina si rinvia all'art. 7 del presente CIA.
- b) **La garanzia di un capitale per tutta la vita: i dipendenti e i loro familiari possono aderire alla polizza di Investimento “Rinnova Valore”** presso la rete agenziale (v. All. n. 9 bis CIA).

E) MUTUO AGEVOLATO

Al personale delle aziende cui si applica il presente CIA sono riconosciute, attraverso convenzione con Banca Generali S.p.A, per il prodotto “Mutuo Assieme”, condizioni di favore per la stipula di mutui ipotecari fondiari destinati all’acquisto, ristrutturazione o sostituzione di mutui in essere relativi ad immobili adibiti ad abitazione principale:

Il mutuo potrà essere concesso ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato che abbiano superato il periodo di prova, nonché agli ex dipendenti in quiescenza. Al richiedente deve essere intestato almeno il 50% dell’immobile.

I requisiti di accesso e le condizioni contrattuali sono stabilite dall’istituto di credito erogante.

TASSO DEBITORE	Euribor 1M+0,90% o BCE +1,20%
IMPORTO MASSIMO	Euro 350.000
SPESE ISTRUTTORIA	Euro 100
DURATA MASSIMA	30 anni (comunque commisurata al raggiungimento dell’età anagrafica massima di 75 anni per i Dipendenti in forza e 80 anni per i Dipendenti in quiescenza)
REQUISITI	Accredito stipendio/pensione sul c/c Banca Generali
	Rapporto rate mutui, prestiti, etc.../redditi netti max 1/3
	LTV 80%

14.5. CULTURA E FORMAZIONE

Le Parti riconoscono alle lavoratrici e ai lavoratori il diritto allo studio e alla formazione permanente, con l’obiettivo di favorire e supportare la crescita culturale, la qualificazione e la riqualificazione professionale, l’aggiornamento delle competenze.

a) Corsi di Formazione

Nell'ottica e ad integrazione di quanto previsto dall'art. 64 del CCNL 16.11.2022 ed al fine di ricercare strumenti che diano concreta attuazione alla richiamata norma, l'Azienda si impegna a programmare ed attuare iniziative di formazione con finalità di istruzione, aggiornamento e sviluppo del bagaglio professionale dei dipendenti.

L'Azienda si impegna altresì a far partecipare annualmente a tali iniziative almeno il 10% del personale.

L'Azienda si impegna altresì a coinvolgere in attività formative un ampio numero di dipendenti all'anno, garantendo la partecipazione di almeno il 50% del personale.

I corsi in questione, per i quali si farà ricorso anche a strumenti didattici utilizzando le più moderne tecnologie informatiche e/o multimediali, riguarderanno il generalizzato arricchimento professionale, compresa la conoscenza delle lingue straniere, per il sempre migliore espletamento delle mansioni e - verificandosene la necessità da un punto di vista tecnico, organizzativo e produttivo - potranno anche essere riferiti a processi di mobilità verticale e orizzontale.

Per quanto concerne in particolare la formazione da tenersi in aula, la stessa potrà essere sviluppata ed attuata sia avvalendosi delle strutture interne del Gruppo sia ricorrendo, ove opportuno, a strutture esterne specializzate e/o a progetti di formazione organizzati dal Fondo Banche Assicurazioni.

Con particolare riferimento ai progetti di formazione finanziata dal Fondo Banche e Assicurazioni, gli obiettivi, le finalità e le modalità di svolgimento dei Piani che l'azienda presenta annualmente vengono condivisi con apposito organismo paritetico (Commissione Paritetica FBA) che si costituisce ogni anno a livello di Gruppo alla luce di quanto previsto dal Verbale di Accordo del 15.3.2016 (Allegato al presente CIA) sottoscritto tra le parti sociali. La Commissione è composta dalle RSA delle Aziende interessate e da rappresentanti aziendali appartenenti all'Area People Value & Engagement di Generali Italia ed in occasione degli incontri vengono condivisi l'impostazione e i contenuti dei Piani sulla base delle esigenze formative espresse dalle parti.

Le iniziative di formazione, di cui verrà data preventiva comunicazione ai lavoratori potenzialmente interessati, dovranno garantire una effettiva possibilità e parità di partecipazione nel rispetto del D. Lgs. n. 198/2006 e s.m.i., nonché dell'art. 49 del CCNL 16.11.2022 e dell'art. 15 del presente CIA.

Fermo quanto previsto in materia dal richiamato art. 64 CCNL, l'Impresa effettuerà in orario lavorativo i corsi dalla stessa organizzati; ove, peraltro, i corsi - per opportunità didattica - dovessero protrarsi oltre l'anzidetto orario, resta ferma la specificazione di cui all'undicesimo comma del predetto art. 64.

Annualmente l'Azienda informerà le Rappresentanze Sindacali Aziendali in merito al programma formativo adottato e terrà conto delle osservazioni dalle stesse formulate. In tale occasione l'Azienda fornirà inoltre informazioni riepilogative in merito ai vari corsi/seminari svolti.

Le iniziative di formazione di cui al presente articolo saranno programmate anche tenendo conto delle esigenze di reinserimento/riqualificazione professionale dei collaboratori, derivanti da situazioni quali, ad esempio, distacchi/passaggi tra Società del Gruppo, rientro in servizio dopo lunghi periodi di aspettativa di legge o contrattuale, ecc., nonché delle esigenze derivanti dall'attuazione di processi di riorganizzazione nell'ambito del Gruppo.

b) Permessi per i lavoratori studenti

Lavoratori Studenti

Allo scopo di agevolare l'acquisizione da parte dei lavoratori e delle lavoratrici di titoli studio, la qualificazione e riqualificazione professionale, nonché di favorire la crescita culturale e la

valorizzazione della formazione permanente attraverso l'aggiornamento e lo sviluppo delle competenze per far fronte ai cambiamenti nel mondo del lavoro, si prevede che - in aggiunta a quanto disposto in tema di agevolazioni a lavoratori studenti dall'art. 10 della L. n. 300/1970 - a favore degli stessi siano riconosciuti a richiesta i sottoindicati permessi retribuiti, da fruirsì a giornata intera.

Tali permessi - che saranno riconosciuti ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno e a tempo parziale con almeno un anno di anzianità - verranno concessi anche nell'ipotesi di non superamento degli esami stessi, ma limitatamente alla prima volta.

In fase di prima richiesta le lavoratrici e i lavoratori interessati dovranno prendere contatto con il proprio HRBP specificando il tipo di corso, la durata, l'istituto organizzatore. Per la fruizione del permesso dovrà essere allegata in SAP ESS la certificazione che attesti la frequenza del corso o il sostenimento dell'esame.

A) Scuola secondaria di secondo livello

- per eventuali esami (di passaggio da una classe all'altra o di ammissione): 8 giorni lavorativi
- per esami di conseguimento del diploma di scuola secondaria di secondo livello: 18 giorni lavorativi.

B) Studenti universitari

Prioritariamente ai corsi di laurea di interesse aziendale - intendendosi per tali quelli con indirizzo di tipo attuariale, economico, scientifico-matematico, tecnologico e giuridico - si prevede quanto segue:

- per la preparazione di ciascun esame: 6 giorni lavorativi - consecutivi o scindibili in due periodi ove l'esame preveda una parte scritta ed una parte orale - con un massimo di 18 giorni per ciascun anno accademico;
- per la preparazione e la discussione della tesi di laurea: complessivi 18 giorni lavorativi in caso di laurea magistrale, di cui massimo 8 giorni in caso di laurea di primo livello.

I permessi per la preparazione degli esami universitari verranno concessi per tutta la durata legale del corso accademico più due anni. I permessi per gli esami di laurea e per la preparazione della relativa tesi verranno concessi per la durata legale del corso accademico più tre anni.

C) Formazione post-universitaria:

Per il conseguimento di titoli professionali post-universitari, quali master di primo e secondo livello, corsi di alta formazione e di specializzazione, abilitazione all'esercizio di una professione attinenti alle materie di interesse aziendale di cui al precedente punto B) e previa conferma da parte di HRBP e sempre che la partecipazione agli stessi venga adeguatamente documentata, saranno riconosciuti:

- fino a 5 giorni lavorativi per ciascun anno di durata del corso.

ART. 15 - FUNZIONARI: RUOLO, FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

L'Azienda riconosce l'importante ruolo svolto dai propri Funzionari nell'ambito aziendale, sia sotto il profilo della professionalità che dell'autonomia connessa alla funzione ed intende valorizzarne e svilupparne la professionalità coinvolgendoli, col grado di responsabilità che ad essi compete, nei processi decisionali e produttivi dell'Azienda e - compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e gestionali - riconoscerli nell'ambito dei piani di sviluppo delle risorse, in specie per quanto attiene al loro accesso a più alti livelli di responsabilità.

L'Azienda, tenuto conto che l'attività propria del Funzionario comporta una preparazione professionale elevata e costantemente aggiornata anche con riferimento a quei compiti formativi da svolgere nei confronti dei propri collaboratori, promuoverà, con gli scopi di cui sopra e nell'ottica di un ulteriore progressivo incremento e valorizzazione di tale professionalità, corsi di formazione ed aggiornamento professionale, riferiti in particolare all'acquisizione di conoscenze di natura tecnica, collegate alla funzione e di gestione delle risorse umane.

I suddetti corsi saranno attuati sia avvalendosi delle strutture di formazione interne del Gruppo sia ricorrendo, ove opportuno, a strutture esterne specializzate.

L'Impresa, inoltre, promuoverà corsi di lingue straniere connesse con l'attività svolta dai singoli Funzionari o finalizzati a costituire bagaglio professionale necessario per l'adibizione a nuovi compiti.

Annualmente l'Azienda informerà le Rappresentanze Sindacali Aziendali in merito al programma formativo adottato e terrà conto delle osservazioni dalle stesse formulate.

In aggiunta ai corsi di cui sopra, al Funzionario che voglia partecipare a corsi di istruzione, formazione e aggiornamento che abbiano attinenza con la materia assicurativa o con materie di cultura generale d'impresa e/o di gestione d'azienda, verranno riconosciuti un massimo di 5 giorni all'anno di permesso retribuito purché tali corsi - il cui costo resterà a carico dell'interessato - siano concordati con l'Azienda e la partecipazione agli stessi venga adeguatamente documentata.

Al fine di dotare i propri Funzionari di adeguati strumenti di informazione e aggiornamento professionale, l'Impresa procurerà di fornire loro pubblicazioni di interesse generale del settore e/o specifiche per le funzioni espletate.

Le Parti concordano sull'opportunità che - per quanto riguarda la formazione e l'addestramento dei collaboratori del Funzionario - vi sia un fattivo coinvolgimento del Funzionario stesso sia per evidenziare le necessità di interventi formativi sia per la miglior finalizzazione dei programmi di apprendimento.

ART. 16 - RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI DEL PERSONALE ADDETTO ALL'ORGANIZZAZIONE PRODUTTIVA E ALLA PRODUZIONE DI GENERALI ITALIA E ALLEANZA

Con riferimento alla richiesta avanzata dalle OO.SS. di riconoscere una "media provvigionale per permesso sindacale" alle suddette RSA, le Parti hanno convenuto di definire a titolo sperimentale - limitatamente a due rappresentanti sindacali aziendali di Generali Italia per ciascuna Organizzazione Sindacale, inquadrato nella Parte II del vigente CCNL e limitatamente ad un solo rappresentante sindacale aziendale di Alleanza Assicurazioni, inquadrato nella Sezione II del vigente CCNAL - il seguente criterio di calcolo di detta media provvigionale:

somma per livello delle medie provvigionali ferie individuali (di cui all'art. 33 vigente CCNL) pagate nell'anno solare precedente e successivo calcolo della quota giornaliera media e della quota oraria media (1/8 della quota giornaliera media).

Il valore così calcolato costituirà il parametro orario sulla base del quale retribuire le ore di permesso sindacale effettivamente fruite per tutto l'anno successivo.

Le presenti disposizioni si applicano a decorrere dall'entrata in vigore del presente CIA.

ART. 17 - DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto avrà effetto dalla data di stipula, ferme le diverse decorrenze indicate nelle specifiche norme e scadrà il 31 dicembre 2028 e si intenderà tacitamente rinnovato per un periodo di quattro anni qualora non venga data disdetta scritta da una delle parti entro tre mesi prima della scadenza.

SAE *SAE* *Direttore* *Claudio Sella* *Giuseppe Sella*
Fanni *SAE* *SAE* *SAE* *SAE*
SAE *SAE* *SAE* *SAE* *SAE*