

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 3 novembre 2015, a Roma

tra

- Assicurazioni Generali S.p.A., rappresentata dal dr. Renato Notaristefano e dal dr. Davide Pelucchi
- Generali Italia S.p.A., rappresentata dal dr. Giovanni Luca Perin, dal dr. Davide Pelucchi; dal dr. Renzo Manzin, dal dr. Giorgio Norza e dall'avv. Ilaria Palomba
- Generali Business Solutions S.c.p.A., rappresentata dal dr. Giovanni Luca Perin e dal dr. Davide Pelucchi
- Generali Infrastructure Services S.c.a.r.l., rappresentata dall'ing. Alex Eugenio Sala e dal dr. Davide Pelucchi

e

- i Coordinamenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali del Gruppo Generali di FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA, FNA e SNFIA e le Rappresentanze Sindacali Aziendali FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA, FNA e SNFIA di Assicurazioni Generali S.p.A., Generali Italia S.p.A., Generali Business Solutions S.c.p.A. e Generali Infrastructure Services S.c.a.r.l.

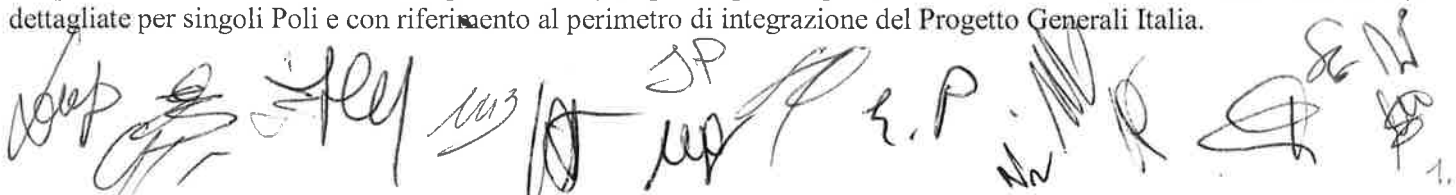
premessi che:

- con il Verbale di Accordo sottoscritto in data 27.6.2014, Generali Italia e Generali Corporate Services (oggi GBS) e le OO.SS. in epigrafe indicate, in relazione all'attuazione del Piano Industriale 2013/2015, avevano previsto in tema di tutela occupazionale - confermate, tra le Disposizioni Generali, la tenuta complessiva, sul territorio nazionale, dei livelli occupazionali ed il ricorso a soluzioni non traumatiche (es. uscite incentivate e/o ricorso al "Fondo Intersettoriale di Solidarietà" ANIA/AISA), nonché la possibilità di procedere ad iniziative di internalizzazione - che nell'ambito delle Società della Country Italia si sarebbe proseguito nell'adozione di tutte le iniziative e gli strumenti idonei ad agevolare la politica di risoluzioni consensuali incentivate in atto, concentrando tali iniziative in particolare nel periodo 2014/2015.

In relazione a ciò, era altresì previsto che le Parti si sarebbero incontrate entro il 30.4.2015, per valutare - nel quadro complessivo dell'attuazione del Progetto Generali Italia e della c.d. Manovra HR - l'andamento del processo di specializzazione dei poli e di implementazione delle risorse e professionalità necessarie e adeguate in relazione ai rispettivi specifici settori di business. In tale contesto, qualora fossero emerse situazioni e prospettive tali da non garantire l'equilibrio complessivo della Manovra HR, si sarebbe potuta valutare la possibilità di ricorso alle prestazioni del sopra menzionato Fondo, fermi, poi, l'espletamento della procedura e la sottoscrizione dell'accordo sindacale richiesti dalla normativa in materia, anche con la finalità di consentire il riequilibrio dei profili professionali nei vari poli in coerenza con il modello organizzativo e prevedendo, all'esito di quanto sopra, il possibile inserimento di risorse di nuova assunzione, con particolare attenzione al personale assunto a tempo determinato con il fine di rafforzare e sviluppare il complessivo livello delle professionalità esistenti nei poli di specializzazione.

In data 27.6.2014 Assicurazioni Generali ha sottoscritto per adesione il citato Verbale di Accordo escludendo quanto specificamente riferito alla Country Italia;

- in relazione a quanto precede, in occasione della verifica a livello di Country Italia, da parte aziendale - nell'illustrare alle OO.SS. le linee guida della strategia del Gruppo Generali 2016/2018 - è stato espresso apprezzamento per i risultati raggiunti in relazione all'attuazione del Progetto Generali Italia, che ha consentito di implementare il modello di specializzazione dei Poli ed assieme di mantenere i livelli occupazionali sul territorio nazionale, anche a fronte della parallela evoluzione di Assicurazioni Generali S.p.A.; è stata al contempo espressa la necessità - in un contesto di mercato sempre più competitivo e guidato dall'innovazione digitale e dalla centralità del cliente - di più incisive azioni volte al consolidamento del modello dei poli e al mantenimento dei livelli occupazionali attraverso azioni di contenimento dei costi e di ricambio generazionale, attraverso l'inserimento di nuove competenze in linea con il contesto in rapida evoluzione;
- nella medesima occasione, nonché nel corso degli incontri tra le Parti che sono seguiti, sono stati forniti altresì alcuni dati inerenti i risultati della Manovra HR (riguardanti la velocità di specializzazione dei Poli, il numero delle movimentazioni di personale, di immissione in nuovi ruoli, di risorse dedicate ad attività oggetto di *insourcing*, di riqualificazioni), nonché inerenti, in particolare, il numero delle "uscite" che sono state complessivamente realizzate nel periodo da settembre 2012 ad agosto 2015 (comprese quelle già definite che avranno effetto entro fine 2015), dettagliate per singoli Poli e con riferimento al perimetro di integrazione del Progetto Generali Italia.



In proposito, da parte aziendale è stato evidenziato alle OO.SS. che tale numero complessivo, benchè positivo, non appare sufficiente al fine di realizzare gli obiettivi di consolidamento della struttura per Poli e di contenimento dei costi di cui al precedente alinea;

- in tale contesto, ai sensi anche di quanto previsto dagli artt. 15 e 16 del CCNL 17.9.2007, novellato dal CCNL 7.3.2012 (di seguito CCNL), si sono tenuti alcuni ulteriori incontri tra le Parti nel corso dei quali si è svolto il confronto in ordine alle tematiche in argomento; in particolare:
 - o da parte aziendale è stata pertanto proposta alle OO.SS. - in linea ed in attuazione, come sopra detto, di quanto previsto dal Verbale di Accordo 27.6.2014 – la sottoscrizione di un accordo sindacale per il ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo Intersettoriale di Solidarietà ANIA/AISA, secondo un percorso che, in continuità con la linea generale intrapresa dal Gruppo Generali, consenta di raggiungere l'obiettivo di 500 adesioni volontarie nel 2016, con la cessazione pertanto, con la fine del 2015, del sistema di incentivazione delle uscite individuali finora praticato;
 - o da parte sindacale è stato riaffermato che l'integrazione dovrà continuare in un'ottica di consolidamento e sviluppo dei Poli, nonché del mantenimento dei livelli occupazionali degli stessi.
Le OO.SS., nel sottolineare che in ogni caso le Aziende hanno già raggiunto un consistente numero di uscite individuali incentivate, hanno ribadito che il numero proposto da parte aziendale debba essere significativamente ridotto e ricalcolato anche alla luce delle uscite individuali incentivate che sono intervenute ed interverranno dal 31.8.2015 fino al 31.12.2015.
È stato precisato, inoltre, che il percorso di accesso al Fondo deve avvenire esclusivamente mediante adesione volontaria e deve essere costruito anche in un'ottica di ricambio generazionale;

tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue:

1. le premesse costituiscono parte integrante del presente Verbale di Accordo;
2. il ricorso alla sezione straordinaria del Fondo di Solidarietà ANIA /AISA (di seguito il "Fondo") avverrà - per i dipendenti amministrativi e (ove operante) per il personale addetto al Call Center delle Società interessate dalla riorganizzazione, ovvero Assicurazioni Generali, Generali Italia, Generali Business Solutions, Generali Infrastructure Services, in possesso dei necessari requisiti - con adesione volontaria del personale interessato, con le modalità e nei termini previsti dall'Allegato n. 10 del richiamato CCNL, dall'Accordo Sindacale Nazionale del 20.5.2013 e dall'art. 9, comma 1 del Decreto Ministeriale del 17.1.2014, nonché nei termini ed alle condizioni di seguito indicati;
3. fermo quanto sopra richiamato, la richiesta di adesione al Fondo sarà possibile unicamente per coloro che matureranno i requisiti per il trattamento pensionistico a carico dell'AGO (anticipato o di vecchiaia) entro il 31.12.2021 e che aderiranno - tempestivamente, nonché in esatto adempimento dei termini e delle condizioni di cui al presente accordo - all'apposito bando che sarà emesso con riferimento alle Società di cui al punto 2. entro il 1°.1.2016 e che avrà inderogabile e tassativa scadenza il 31.10.2016. In particolare, la richiesta di adesione dovrà essere manifestata compilando l'apposito modulo pubblicato e messo a disposizione dalle sopra menzionate Società, per il tramite di struttura aziendale che verrà indicata nel bando, da far pervenire alla suddetta struttura entro il termine essenziale del 31.10.2016, corredato obbligatoriamente dalla documentazione c.d. ECOCERT;
4. la cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti aderenti al Fondo dovrà avere effetto entro il 31.3.2017, con il conseguente accesso al Fondo, nel caso in cui sussistano i requisiti necessari, a far data dal 1° giorno del mese successivo alla data di cessazione.

Le Parti convengono che il numero massimo totale dei dipendenti che – ricorrendo tutti i presupposti e condizioni di cui al presente accordo – potranno in virtù dell'accordo stesso avere accesso al Fondo è pari a 370, restando altresì convenuto che la priorità di accesso al Fondo sarà attribuita secondo l'ordine cronologico (data e ora) di recapito, presso struttura aziendale che verrà indicata nel bando, delle richieste di adesione;

5. a favore di coloro che abbiano validamente formulato la richiesta di adesione al Fondo ai sensi del punto 3. e che accederanno alle prestazioni straordinarie in questione saranno previsti – oltre a quanto stabilito dall'Accordo Nazionale Fondo 20.5.2013 - i trattamenti indicati alle successive lettere a), b), c), d), e) e f) del presente punto 5, allorché sussistano, cumulativamente, le seguenti tassative condizioni:

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including a small '2.' at the bottom left.]

- preventiva sottoscrizione di un accordo da parte del singolo dipendente aderente con la Società di appartenenza, che preveda la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, nonché una transazione generale e novativa ex artt. 1975 e 1976 C.C. di € 500 lordi - con rinuncia da parte del singolo dipendente ad ogni diritto, pretesa o azione derivante e/o comunque connessa all'esecuzione del rapporto di lavoro e alla sua cessazione, nonché con reciproca rinuncia del dipendente e dell'Azienda al periodo di preavviso previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro e all'indennità sostitutiva del preavviso stesso - da formalizzare in sede di conciliazione sindacale o presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente;
- preventiva comunicazione da parte delle Pubbliche Autorità interessate dell'esito positivo delle procedure amministrative valutative ed autorizzatorie, anche ad opera dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, eventualmente previste per legge e/o per contratto.

La risoluzione del rapporto di lavoro rimane ferma anche in presenza di malattia o altro evento sospensivo del rapporto di lavoro (ad es. aspettativa), senza necessità di ulteriore definizione tra il dipendente e la Società di appartenenza.

I trattamenti di cui al primo comma del presente punto 5. sono i seguenti:

- a) **assistenza sanitaria:** per il periodo di permanenza effettiva nel Fondo le prestazioni della garanzia sanitaria saranno quelle previste dal Contratto Integrativo Aziendale (applicabile al personale dipendente non dirigente delle Società di cui al punto 2.) tempo per tempo vigente, inclusa la possibilità di stipulare le polizze sanitarie ad adesione volontaria
Al raggiungimento dei requisiti pensionistici, per il suddetto personale, saranno applicate le condizioni di ultrattività in essere relative all'assistenza sanitaria stabilita dal CIA tempo per tempo vigente;
- b) **previdenza integrativa:** versamento a carico Azienda del contributo a Fondo Pensione a cui il dipendente aderisce, calcolato sulla base dell'ultima retribuzione, nella misura vigente alla data di cessazione del rapporto di lavoro e per il periodo di permanenza effettiva nel Fondo di Solidarietà - che l'Azienda avrebbe versato nel caso in cui il rapporto di lavoro fosse proseguito. Il versamento proseguirà quindi, nella misura sopra indicata, per il numero di mesi di effettiva permanenza nel Fondo, salvo richiesta da parte del dipendente di riscatto anticipato; in tale ipotesi il contributo complessivo (sempre calcolato come sopra) verrà versato a Fondo Pensione al momento della cessazione del rapporto di lavoro;
- c) **coperture assicurative – sconti sulle polizze - convenzioni bancarie - copertura vita caso morte :** per il periodo di permanenza effettiva nel Fondo mantenimento delle medesime agevolazioni previste dall'art. 8 del citato CIA (con le modifiche al medesimo apportate in sede di stesura del relativo Testo Unico, in tema di Prodotti Vita - Polizze RC Auto/Auto Rischi Diversi - Polizze Rami Danni), le medesime convenzioni bancarie garantite per il personale in servizio e la garanzia vita prevista all'Allegato 1, punto A) del citato CIA.
Al raggiungimento dei requisiti pensionistici, per il suddetto personale, saranno applicate le condizioni previste per il personale in quiescenza.
Relativamente a mutui e prestiti in corso alla data di cessazione, resteranno ferme le rateazioni in atto;
- d) **incentivo (c.d. "premio di tempestività"):** per coloro che aderiranno al Fondo entro il 31.3.2016 viene riconosciuto un importo pari a 5 mensilità lorde di retribuzione (avendo a riferimento 1/12 dell'ultima Retribuzione Annuale Lorda del dipendente, riferita al mese che precede la cessazione del rapporto di lavoro), che verrà corrisposto a titolo di incentivazione all'esodo, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.
Detto importo verrà ridotto in proporzione – in relazione alla data di adesione al Fondo e alla data di cessazione del rapporto di lavoro - secondo le misure di cui alla tabella All. 1;
- e) E' previsto un incentivo all'esodo a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR da erogarsi alla risoluzione del rapporto di lavoro, il cui importo lordo sia pari - per ogni mese di permanenza al Fondo di Solidarietà - all'1,2% della Retribuzione Annuale Lorda riferita al mese che precede la cessazione del rapporto di lavoro.
Per il solo personale che aderirà al bando aziendale entro il 31.3.2016, si precisa che l'importo complessivo dell'incentivo all'esodo - determinato dalla sommatoria fra premio di tempestività di cui al punto d), incentivo di cui al punto e) ed eventuale erogazione del trattamento parziale di mancato preavviso nella fattispecie prevista dall'art. 12, comma 16 dell'Accordo Nazionale ANIA/AISA del 20.5.2013 - non potrà essere inferiore a 9 mensilità;

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the document. The signatures are varied in style and some include initials or small symbols.

f) Condizioni particolari

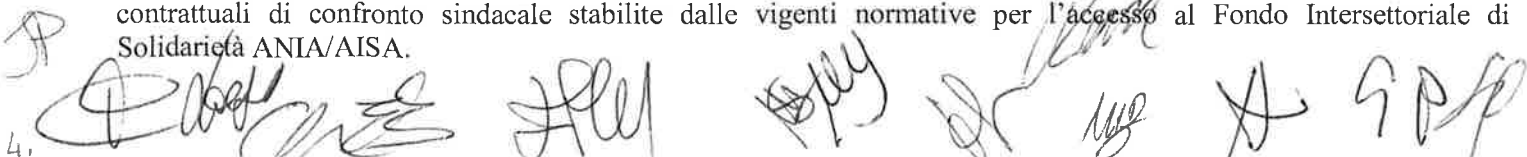
1. per coloro che, completato il periodo di permanenza al Fondo di Solidarietà, matureranno pensione anticipata con un'età inferiore ai 62 anni e che non rientrano nell'ambito di applicazione della clausola di salvaguardia prevista fino al 31.12.2017 dall'art. 6, comma 2 quater del d.l. 29.12.2011 n. 216, convertito nella L. 24.2.2012 n. 14 (così come integrato dall'art. 4 bis della L. 30.10.2013 n. 125, che ha convertito il d.l. 31.8.2013 n. 101), agli importi di cui ai punti d) ed e) si aggiunge un importo omnicomprendivo lordo per l'intero periodo, da erogarsi in unica soluzione sempre a titolo di trattamento aggiuntivo-integrazione al TFR, pari al 5% della Retribuzione Annuale Lorda Fissa, riferita al mese che precede la cessazione del rapporto di lavoro, per ogni punto percentuale e/o proporzionale frazione di punto percentuale di penalizzazione, fino a un massimo del 25% della Retribuzione Annuale Lorda Fissa;
2. per coloro che, completato il periodo di permanenza al Fondo di Solidarietà,, matureranno la pensione di vecchiaia con meno di 35 anni di contribuzione, agli importi di cui ai punti d) ed e) si aggiunge un importo omnicomprendivo lordo per l'intero periodo, da erogarsi in unica soluzione sempre a titolo di trattamento aggiuntivo-integrazione al TFR, pari al 5% della Retribuzione Annuale Lorda Fissa, riferita al mese che precede la cessazione del rapporto di lavoro, per ogni anno e/o frazione proporzionale di anno mancante al raggiungimento della soglia di 35 anni di contribuzione e comunque che possono essere maturati entro il compimento del 70° anno di età;
3. per coloro che, completato il periodo di permanenza al Fondo di Solidarietà, matureranno la pensione di vecchiaia o anticipata con il regime "misto", gli importi di cui ai punti d) ed e) saranno complessivamente pari - per ogni mese di permanenza nel Fondo di Solidarietà - all'1,30% della Retribuzione Annuale Lorda Fissa, riferita al mese che precede la cessazione del rapporto di lavoro, qualora la differenza tra l'importo netto annuo dell'Assegno di Solidarietà e la Retribuzione Annuale Netta Fissa riferita al mese precedente la cessazione del rapporto di lavoro sia superiore al 15%.

Si conferma quanto previsto dall'art. 6, comma 2 dell'Accordo Nazionale ANIA/AISA sopra citato.

I trattamenti di cui alle lettere a), b), c), d), e) e f) del presente punto 5. sostituiscono ogni e qualsivoglia diritto, domanda o azione, somma o credito dovuti - in virtù di qualsivoglia norma, sia legale che contrattuale, anche collettiva - per la cessazione del rapporto di lavoro, salva unicamente la liquidazione a favore del dipendente del T.F.R. e dei ratei delle mensilità supplementari, delle ferie e dei permessi maturati, ma non goduti.

Nota a verbale: in conformità alle normative che regolano il Fondo, in sede di adesione i dipendenti interessati potranno optare per l'erogazione in soluzione unica di cui all'art. 6, comma 4 del sopra citato Accordo Nazionale;

6. ciascuna Azienda interessata, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, in conformità delle normative vigenti, provvederà, quando richiesto dal dipendente interessato, a inserire nel modulo di richiesta di adesione al Fondo di cui al punto 3. e nel testo relativo alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro di cui al precedente punto 5., l'apposita clausola che garantisca il diritto a proseguire il versamento dei contributi sindacali a favore dell'organizzazione sindacale di appartenenza;
7. le Parti concordano che - una volta raggiunto l'obiettivo di 100 uscite per effetto dell'applicazione dell'accordo Fondo - verranno effettuate assunzioni nella misura di 1/3 rispetto al numero di uscite totali realizzate;
8. le Parti si impegnano a monitorare in continuità, ed in coerenza con lo stile di relazioni sindacali in atto, l'andamento complessivo dell'accordo con cadenza mensile, avendo presente anche il fine di stabilizzare, rafforzare e sviluppare il complessivo livello occupazionale esistente nei Poli di specializzazione, favorendo l'implementazione e la valorizzazione delle professionalità necessarie in relazione alla specializzazione dei Poli medesimi; in ogni caso, si incontreranno entro il mese di ottobre 2016 per una verifica complessiva in ordine all'attuazione del presente accordo ed a quanto previsto dalla normativa vigente. In particolare, in occasione di detto incontro di verifica, le Parti effettueranno una valutazione congiunta in ordine al numero complessivo di aderenti al Fondo a detta data, al fine di individuare modalità, termini e criteri adeguati ai fini del possibile raggiungimento dell'obiettivo di 370 uscite e dell'obiettivo delle relative nuove assunzioni di cui al presente Verbale di Accordo;
9. le Parti concordano di incontrarsi a partire da dicembre 2015 onde pervenire entro il mese di gennaio 2016 alla proroga del Verbale di Accordo 27.6.2014 (in scadenza il 31.3.2016);
10. le Parti con la sottoscrizione del presente Accordo si danno reciprocamente atto di avere adempiuto alle procedure contrattuali di confronto sindacale stabilite dalle vigenti normative per l'accesso al Fondo Intersettoriale di Solidarietà ANIA/AISA.

4, 

Assicurazioni Generali S.p.A.

Generali Italia S.p.A.

Generali Business Solutions S.c.p.A.

Generali Infrastructure Services S.c.a.r.l.

I Coordinamenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali del Gruppo Generali di

FIRST/CISL *Claudio Pellegrini*

FISAC/CGIL *Federico Della Valle* *Luca Paris* *Massimo De Pietro* *Francesco Genovese*

UILCA *[Signature]*

FNA *Stefano Quintarelli*

SNFIA *[Signature]* *G. Pizzetti*

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali di

[Signature]
Assicurazioni Generali S.p.A.

Marine Samois

Generali Italia S.p.A. *[Signature]* *[Signature]*

Luca Paris *Francesco Genovese* *Francesco De Pietro* *[Signature]*

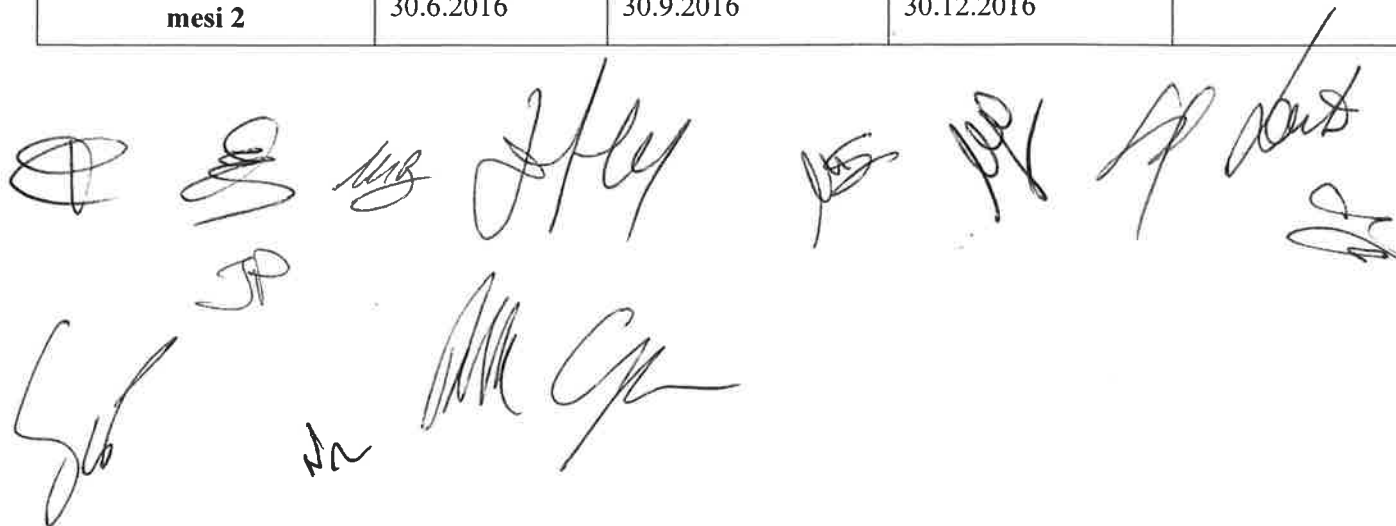
Generali Business Solutions S.c.p.A.

[Signature]
[Signature]

Generali Infrastructure Services S.c.a.r.l.

[Signature] *Monica Berti*

| Premio di tempestività | Firma entro | Uscita entro | | |
|------------------------|-------------|---------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|
| | | Fino a 2 anni di permanenza nel Fondo | Da 2 a 4 anni di permanenza nel Fondo | Oltre 4 anni di permanenza nel Fondo |
| mesi 5 | 31.3.2016 | 30.4.2016 | 30.9.2016 | 31.3.2017 |
| mesi 2 | 30.6.2016 | 30.9.2016 | 30.12.2016 | |


 A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged in two rows. The top row contains eight distinct signatures, including one that appears to be 'Hely'. The bottom row contains four signatures, including one that appears to be 'Gp'.