

Verbale di Accordo Sindacale



Addì 28 maggio 2025, anche in modalità telematica in Milano, Trieste e Roma,

- le Società del Gruppo Bancario Banca Generali S.p.a. Banca Generali S.p.a. e Generfid S.p.A., nelle persone di Valentina Luisa Frezza e Andrea Polacco e
- le Rappresentanze Sindacali territoriali ed aziendali di:

FABI, nelle persone di Lorenzo Rinaldi, Anna Chiriaco e Selene Giuttari;

FISAC CGIL, nelle persone di Deborah Catania e Loredana Torrisi;

UILCA, nelle persone di Raul Mauro, Gabriele Volontè, Andrea Gasparotto e Daniele Pelullo;

UNISIN, nelle persone di Michela Marangione ed Alessandra Giacca;

si sono incontrate per definire, nell'ambito della trattativa di rinnovo del CIA Gruppo BG 2025-2027, i seguenti istituti:

- il Premio Aziendale relativo agli esercizi 2026 e 2027, ai sensi dell'art. 51 del CCNL Credito 19 dicembre 2019, come rinnovato dall'Accordo 23 novembre 2023;
- Il piano Welfare per gli esercizi 2026 e 2027.

In questa sede le Parti, altresì, confermano la piena validità di quanto già concordato con gli accordi sindacali del 24 gennaio 2025 relativamente sia al Premio Aziendale per l'esercizio 2025, sia al piano welfare 2025.

Premio Aziendale esercizi 2026 e 2027

1) Ambito di applicazione

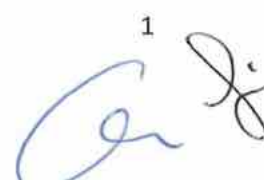
Il presente accordo si applica ai dipendenti inquadrati nelle categorie dei quadri direttivi e delle aree professionali appartenenti alle Società sopra indicate.

2) Determinazione del premio aziendale

Il premio aziendale viene determinato in un ammontare complessivo pari al costo aziendale derivante dagli importi lordi del premio, maggiorati dei relativi oneri sociali INPS e INAIL a carico azienda, calcolato applicando all'Utile al lordo delle imposte (voce 290 del Conto Economico Consolidato del Gruppo Banca Generali), di seguito solo "Utile", la seguente percentuale: **1,10%**.

La predetta percentuale opera sino al raggiungimento del valore di € 450.000.000 di Utile.

Nel caso in cui l'Utile dovesse superare tale valore, le Parti si incontreranno entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di esercizio (di seguito, anno di erogazione) per valutare



Gli impegni di cui ai precedenti due commi riguardano anche il premio aziendale relativo all'esercizio 2025 di cui al già citato accordo sindacale 24 gennaio 2025.

nel caso di “opzione Welfare” di cui al successivo punto 5), gli oneri sociali a carico azienda - non dovuti a termini di legge - saranno detratti dall'ammontare complessivo del premio aziendale come sopra calcolato.

Al fine di accertare l'effettivo incremento/miglioramento della redditività, produttività ed efficienza aziendale, le Parti concordano di utilizzare i seguenti indicatori:

- **Indicatore 1) Asset Under Management/AUM totali (*):** Dato ufficiale da comunicazione ad Assoreti ed esposto nella Relazione Annuale Integrata (RAI) relativa all'anno di esercizio.
- **Indicatore 2) Raccolta Netta/RN (*):** Dato ufficiale da comunicazione ad Assoreti ed esposto nella RAI relativa all'anno di esercizio.
- **Indicatore 3) Innovazione:** totale numero dipendenti in Smart Working. Dato ufficiale riportato nella Relazione Annuale Integrata ovvero riscontrabile tramite COB.
- **Indicatore 4) Innovazione/qualità:** ore di formazione totali su tematiche ESG, DEI e digitalizzazione (relative ad aree professionali e quadri direttivi).

L'incremento/miglioramento di almeno uno o più degli indicatori sopra riportati verrà verificato mediante il confronto degli stessi tra la data del 31 dicembre dell'anno di esercizio e la data del 31 dicembre dell'anno precedente.

L'accertato incremento/miglioramento di almeno uno degli indicatori sopra riportati, darà luogo al riconoscimento delle agevolazioni di legge a favore dei dipendenti interessati.

4) Criteri di individuazione dei dipendenti aventi diritto al premio aziendale e di misurazione del premio individualmente spettante

pl / A R   ² 

f 

Il premio aziendale complessivo - come determinato in base a quanto previsto dal precedente punto 2) - sarà integralmente riconosciuto ai dipendenti su base individuale in forza dei seguenti criteri:

a) viene corrisposto sotto forma di "una tantum" in occasione della retribuzione del mese di giugno dell'anno di erogazione in base all'inquadramento contrattuale (inteso come livello retributivo) posseduto al 31 dicembre dell'anno di esercizio secondo la scala parametrica del CCNL Credito vigente alla predetta data.

b) sarà corrisposto ai dipendenti che abbiano superato il periodo di prova, siano stati in forza nel corso dell'anno di esercizio e, in forza del medesimo rapporto di lavoro, lo siano ancora alla data di erogazione del premio, esclusi i casi di:

b.1) licenziamento per giustificato motivo o per giusta causa;

b.2) dimissioni senza accesso diretto al trattamento pensionistico AGO;

c) a parziale deroga rispetto a quanto sopra, il premio verrà comunque corrisposto:

- ai dipendenti a tempo indeterminato cessati dal servizio per essere assunti senza soluzione di continuità presso altre aziende del gruppo Generali nel periodo tra il 1° gennaio dell'anno di esercizio ed il 27 giugno dell'anno di erogazione;

- ai dipendenti a tempo determinato presenti nell'anno di esercizio purché ancora in forza alla data del 31 marzo oltre che ovviamente a giugno dell'anno di erogazione;

d) compete in proporzione ai mesi di servizio prestati nel corso dell'anno di esercizio, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore a 15 giorni;

e) viene riproporzionato alla ridotta durata dell'orario di lavoro in caso di rapporti a part time;

f) non viene computato su nessun istituto della retribuzione indiretta e/o differita, né sul trattamento di fine rapporto (TFR);

g) in caso di assenza dal servizio, viene ridotto secondo le disposizioni del CCNL Credito (art. 51).

A tal fine si precisa che non daranno luogo ad alcuna riduzione i seguenti periodi di assenza:

- maternità anticipata;

- maternità e paternità obbligatoria;

- visite/accertamenti medici prenatali ed altre assenze comunque collegate allo stato di gravidanza;

- congedi parentali;

- permessi, per sé o come caregiver, ai sensi della L.104 art.3, c.3;

- malattie gravi (dread diseases) come specificate nel CIA Banca Generali relativamente all'istituto dell'indennizzo per i casi morte, invalidità totale e permanente, dread diseases.

In applicazione degli artt. 51, c.11 e 80 c.5 del CCNL Credito, il premio aziendale non verrà corrisposto ai dipendenti che riportino una valutazione "overall" della prestazione professionale, basata sulla metodologia "goal setting", inferiore al punteggio 2 ("improvement needed").









In conformità alle previsioni del CCNL Credito, se la predetta voce 290 “utile” del conto economico consolidato del gruppo Bancario dovesse risultare negativa, il premio aziendale non verrà in alcun modo corrisposto.

Per quanto qui non specificatamente previsto, si applicano le disposizioni di cui al CCNL Credito.

5) Opzione “Premio Welfare” – Portale MyWelfare

Ricorrendone i presupposti di legge (ad oggi redditi da lavoro dipendente non superiori a € 80.000/anno), in alternativa al pagamento del premio “cash” con tassazione agevolata (ad oggi pari al 5%), il dipendente può esercitare l’opzione volontaria per la conversione del premio stesso in “premio welfare”, entro il limite massimo di legge (ad oggi € 3.000). Fermo restando tale limite, la conversione in welfare può riguardare il 50% o il 100% del premio.

A seguito dell’esercizio di tale opzione, l’importo lordo verrà destinato ad un apposito “conto welfare” tramite il quale il dipendente potrà accedere al rimborso/acquisto di beni e servizi (cd “flexible benefit”) – riconducibili sostanzialmente alle previsioni di cui agli artt. 51 e 100 TUIR – gestiti tramite il Portale MyWelfare.

L’unico limite al rimborso/acquisto di tali beni e servizi sarà quindi costituito dalla effettiva capienza del “conto welfare”.

L’importo destinato nel conto welfare, qualora integralmente ovvero anche parzialmente non utilizzato nel corso dell’anno successivo a quello di esercizio, rimane disponibile anche negli anni successivi (cd carry forward).

In occasione della cessazione del rapporto di lavoro, l’eventuale importo residuo sul conto welfare potrà essere utilizzato entro il mese di settembre successivo all’anno di cessazione.

I dipendenti interessati riceveranno tempestive informazioni/comunicazioni in merito alle tempistiche ed alle modalità operative utili all’esercizio dell’opzione “premio welfare” ed all’utilizzo del Portale MyWelfare per il rimborso/acquisto dei beni e servizi disponibili (flexible benefits).

6) Incontri di verifica congiunta

Entro il 15 maggio dell’anno di erogazione, le Parti si incontreranno per verificare l’applicazione concreta del meccanismo di calcolo, l’andamento degli indicatori di cui all’art.3 nonché le ricadute in termini di premio individualmente spettante per livello di inquadramento.

Le Parti si incontreranno nel mese di luglio dell’anno di erogazione al fine di condividere le informazioni relative all’effettiva adesione all’opzione “premio welfare” da parte dei dipendenti interessati. Inoltre, anche su richiesta di una sola delle Parti, le stesse si incontreranno in presenza di significative novità normative e giuridiche inerenti le tematiche agevolative e di welfare, al fine di valutare la coerenza tra i contenuti del presente Accordo ed il mutato quadro giuridico.

7) Norme finali

In caso di operazioni societarie straordinarie e/o altri eventi di natura istituzionale che comportino una significativa modifica della attuale struttura dei costi e dei ricavi, le Parti, anche su richiesta di una sola di esse, attiveranno specifici incontri al fine di individuare possibili correttivi agli effetti distorsivi conseguenti a tali eventi.

Piano Welfare

A tutto il personale a tempo indeterminato appartenente alle categorie contrattuali dei quadri direttivi e delle aree professionali, per l'anno 2026 e l'anno 2027, verrà erogato un importo annuo pari a € 450 a titolo di Welfare, secondo i seguenti termini e condizioni:

- erogazione nel mese di giugno 2026 e nel mese di giugno 2027;
- a favore dei dipendenti sopra indicati presenti in forza al 31 dicembre 2025 o 31 dicembre 2026, purché presenti in servizio nel giugno dell'anno successivo.

Tale importo sarà utilizzabile all'interno del "piano welfare" tramite il portale "MyWelfare" per il rimborso/acquisto di beni e servizi (cd flexible benefits) previsti dagli artt. 51 e 100 TUIR.

La UT welfare, qualora integralmente ovvero anche parzialmente non utilizzata nel corso dell'anno di erogazione, sarà disponibile anche negli anni successivi (cd carry forward). In caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'importo eventualmente residuo potrà essere utilizzato entro il mese di settembre successivo all'anno di cessazione del rapporto di lavoro;

Le parti si danno atto che la UT Welfare non produce alcun effetto su nessun istituto della retribuzione diretta, indiretta o differita (es TFR, straordinari etc).

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). A tal fine l'Azienda fornirà le opportune informazioni operative.

=0=0=0=

Il presente verbale di accordo verrà depositato, a cura delle Aziende rappresentate, nei termini (30 giorni dalla stipula) e modalità telematiche di legge (portale Cliclavoro).

Banca Generali SpA

Generfid SpA

FABI

FISAC CGIL

UILCA

UNISIN