



Nel pomeriggio di martedì 8 aprile a Milano, si è tenuto l'incontro previsto dal CCNL ex art.10, relativo all'informativa annuale sulla rete OP.

L'art. 10 prevede che le Organizzazioni Sindacali vengano annualmente messe a conoscenza del numero complessivo dei dipendenti, distinti per sesso, area professionale e posizione organizzativa, del livello retributivo per fasce d'età e classi d'anzianità, del costo del lavoro, del numero di passaggi di ruolo, del numero dei lavoratori che hanno risolto il rapporto di lavoro, della formazione erogata e sullo Stato e prospettive delle agenzie in gestione diretta/libera: rispetto a quest'ultimo tema sono mancate informazioni puntuali.

L'Azienda ha presentato i dati relativi all'anno 2024 in termini di **organico, performance e incentivazioni**. **Organico**: Il numero dei produttori al 31/12/2023 è stato di 2.822 OP, a fronte di 2.827 dell'anno precedente, con un saldo negativo di 5 unità, in conseguenza dei nuovi inserimenti (312) a fronte di una costante uscita di colleghi (317). Continua la concentrazione delle cessazioni rispetto all'anno precedente nella fascia di età 25-35 anni e con anzianità tra uno e cinque anni, sintomo di scarsa attrattività della nostra professione per le nuove generazioni, seguita a ruota dalla cessazione di colleghi con anzianità pari o superiore ai 15 anni.

Le OO.SS esprimono preoccupazione per la perdita di professionalità di colleghi formati e con esperienza a fronte di inserimenti di nuove risorse, necessariamente più acerbe dal punto di vista della gestione di clientela consolidata.

I produttori di I° e II° livello sono 2260 unità, a fronte di 478 III° livello e 84 IV° livello.

Il numero degli inserimenti di nuovi produttori risulta in diminuzione rispetto 2023 (-14,4%) e le donne presentano una maggiore percentuale in ingresso (47%) a fronte di un minore tasso di abbandono (37%).

I passaggi di livello sono stati complessivamente 113 (+107 secondi livello, +36 terzi livello, +8 quarto livello rispetto al 2023).

I passaggi ad altri ruoli sono stati 26, in aumento rispetto al 2023. Nel dettaglio 16 passaggi a ruoli agenziali (4 donne) e 10 a ruoli aziendali (1 donna).

Purtroppo, il significativo incremento del 53% dei passaggi di OP ad altri ruoli non valorizza le donne che passano dal 23% degli avanzamenti nel 2023 al 15% nella progressione di carriera nel 2024.

Le contestazioni disciplinari per scarso rendimento nel 2024 hanno riguardato 99 persone, oltre la metà delle quali dipendenti con anzianità di servizio superiore ai 15 anni, dato allarmante se rapportato all'incremento dell'età media dei produttori, concentrate inoltre nelle aree del centro-sud Italia.

**Performance**: +16% sul Vita (-2,1% PP e +17,3% PU) e +14% sul DNA e PMI.

La produttività media pro-capite ha avuto un aumento sia nel vita (+12,8%) che nel comparto DNA/PMI (+12,5%). La raccolta media mensile vita APE+danni per OP è di €9,8k, in incremento del 7,3 % rispetto al 2023.

Anche nel 2024 il numero di Produttori allineati alla media premi/mese pro capite mensile rimane ancorata a 3 OP su 10.

I dati di performance confermano il fondamentale contributo dato dall'OP per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, a fronte di una stagnazione del mercato Vita, mentre sul fronte DNA i risultati sono stati nettamente maggiori. Di non secondaria importanza la raccolta dei PU, nel quale la rete OP ha raggiunto il risultato straordinario del +17,3%, nonostante l'applicazione massiva e disomogenea delle regole rework.

Evoluzione resa totale OP (vita+danni) ed incentivo pro-capite:

- Resa media OP appalto 178% (+2,2% sul 2023) con il 80% della rete in incentivo (+5% sul 2023)
- I° livello 173% di resa media (+4% sul 2023) e 77% in incentivo (+5% sul 2023)
- II° livello 165% di resa media (+5,4% sul 2023) e 76% in incentivo (+5,6%)
- III° livello 216% di resa media (-6,4% sul 2022); 100% resa di gruppo per i tutor (invariato) e 88% Kam (-4,4%) in incentivo.

L'Azienda ha fornito i medesimi dati scorporati per genere, dati che evidenziano una resa media per le donne pari al 165% (-0,6%), con percentuali per il primo livello del 162% (-0,5%), per il secondo livello del 160% (+2,5%) e per il terzo livello del 188% (-7%).

Le Organizzazioni Sindacali hanno richiesto di poter avere i dati dei I° livello scorporati tra neoassunti e senior, per comprendere meglio le dinamiche retributive di questa frazione dei colleghi ed il dato di produzione personale realizzata dai "tutors".

**Retribuzione:** la parte variabile annuale, composta da incentivi e provvigioni si è attestata ad una media pro-capite pari a € 26.661 (€ 26.094 nel 2023), dato di liquidazione considerato per cassa e liquidato nel 2023.

La RAL media degli OP nel 2023 è stata di € 44.740 (€ 43.266 nel 2023).

In particolare: OP I° livello (RAL € 27.774 di cui € 15.751 incentivi e provvigioni, -3%); OP II° livello (RAL € 40.151 di cui € 22.357 incentivi e provvigioni); OP III° livello Tutor € 93.052 di cui € 64.261 incentivi e provvigioni); OP III° livello KAM € 78.689 di cui € 49.221 incentivi e provvigioni); OP IV livello (RAL € 55.350 di cui € 22.535 incentivi e provvigioni). Secondo i dati di cassa 2024, RAL e incentivi/provvigioni sono stati inferiori a quelli in misura sensibile per i soli Kam. Allargando lo sguardo fino al 2021, sempre a fronte del citato aumento di produttività, emerge che la retribuzione variabile sia leggermente aumentata per i I livello, rimasta identica per i II livello, decisamente aumentata per i Tutor e consistentemente calata per i KAM (-15%). Da segnalare che il dato sugli incentivi è ancora presentato aggregato Rappel + Gare, nonostante le differenze tra le due voci a fini contributivi e fiscali. Le OO.SS a questo punto hanno a più riprese fatto presente che al significativo incremento di produttività della rete non è seguito un egual incremento della redditività della Rete, auspicando che questo gap possa tendere a zero nell'immediato futuro.

L'Azienda ha poi fornito il dato sull'investimento compiuto finora sul "nuovo modello OP" cominciato nel 2019, riferendo un incremento delle liquidazioni sulla componente variabile al 2024 del 57% rispetto a quanto veniva precedentemente liquidato.

In merito all'Help Center Op, avviato nel 2024 in forma sperimentale ed esteso a tutta la Rete nel mese di settembre, si è registrata non solo l'efficacia dello strumento, ma anche l'efficienza, rilevando che il livello di ticket aperti (800/mese) consente di evadere le risposte in tempi sufficientemente rapidi (da un minimo di 8h ad un massimo di 48h) con circa il 2 Op su 10 che ne fanno utilizzo.

L'informativa aziendale ha dettagliato in chiusura il piano formativo erogato nel corso del 2024, sottolineando il numero di ore a supporto del business e dei percorsi per cambio di ruolo.

Le ore erogate hanno avuto un incremento del 10% vs 2023, con il 99,9% degli OP che ha raggiunto positivamente gli obblighi formativi di ottemperanza IVASS, con il 47% della Rete che ha superato le 50 ore di formazione ed il 93% che ha fruito di oltre 11 corsi.

Si registra inoltre con favore la prosecuzione dei percorsi formativi di ruolo e specialistici, i quali vedono il coinvolgimento dell'intera Rete e si registra che il 60% ha completato almeno un percorso formativo frequentando mediamente due corsi d'aula.

Un passaggio importante ha riguardato inoltre il tema del completamento delle ore formative obbligatorie, imposto da Ivass senza più la possibilità di deroghe; in tal senso si registrano purtroppo un numero limitato di colleghi inottemperanti, nei cui confronti verranno applicati dei provvedimenti. In merito a questi episodi le rappresentanze sindacali hanno suggerito un ulteriore sforzo per attuare maggiore chiarezza e immediata intuibilità di quali siano i corsi obbligatori che producano ore formative.

Terminata l'esposizione aziendale sulle evidenze del 2024, l'azienda si è pronunciata favorevolmente sulla opportunità di continuare nel solco del confronto sui tavoli tecnici, aprendo alla possibilità di valutare suggerimenti anche sulle gare trimestrali, nonostante la loro natura di indirizzo commerciale periodico. Su questo argomento, abbiamo sottolineato come il concetto di "nuova produzione" non sia limitato alle sole iniziative di periodo e coinvolga l'aspetto fondante del concetto di consulenza, alla base di un profondo ripensamento della meccanica delle incentivazioni, in linea con l'evoluzione dell'attività. Per quanto riguarda i IV livello Group Leader, le OO.SS. hanno ricordato la richiesta di confronto inviata per mail lo scorso 24 marzo e hanno articolato alcune riflessioni sui KPI e i gruppi di coordinati.

Sempre richiamando la mail del 24 marzo, le OO.SS. hanno ricordato gli ennesimi errori sui cedolini di febbraio, richiamando Stipendi alla sua responsabilità di rendere conto alle rappresentanze dei lavoratori, visto anche l'impegno, ad oggi non onorato, di fornire la formula di calcolo completa della provvigione aggiuntiva CCNL erogata a luglio. Relativamente alle altre numerose tematiche espresse in tale documento unitario, è stato infine richiesto un apposito momento di confronto.

Anche nel 2024 la Rete OP, sulla base dei dati complessivi elaborati ed esposti, continua a confermarsi asset strategico per l'Azienda, sia in termini di quantità e qualità della proposizione commerciale di Generali Italia. Rimane centrale nell'azione sindacale monitorare il percorso di piena attuazione del "nuovo percorso OP" per ottenere la modernizzazione di tutte le figure professionali presenti, con il duplice obiettivo di consolidare le altissime professionalità presenti e creare le condizioni di inserimento di nuove leve, nell'ottica di realizzare un cambio generazionale omogeneo e sostenibile.

L'azione sindacale sarà orientata a garantire il riconoscimento ed il merito dell'azione commerciale della rete tutta,



proponendo soluzioni che migliorino la redditività delle incentivazioni variabili e gli sviluppi di carriera attesi dal nuovo modello Op.

Rimaniamo in attesa di ricevere il calendario di incontri programmato per il 2025 e sarà nostra cura aggiornarvi sugli sviluppi.