



COMUNICATO UNITARIO

Nel pomeriggio del 23 Luglio si è tenuto presso la torre Hadid Generali a Milano, l'incontro per l'analisi dei risultati e l'incentivazione della rete OP al 30/06.

In apertura l'Azienda ha illustrato i numeri che hanno contraddistinto il primo semestre 2025.

L'organico si attesta su un totale di 2829 unità, in sostanziale stabilità rispetto allo scorso anno. Sono state inserite 8 nuove risorse KAM e 2 Group Leader a fronte di un'uscita dal ruolo Tutor.

Si registra un miglioramento del ramo vita, con un trend che passa dal -18,5% a -11,1%, e un mese di giugno in positivo.

I Premi periodici riportano un segno positivo (+6,6%), mentre permane un -10,3% nella raccolta PU Ibridi.

Anche la produzione Protection segna una lieve flessione (-0,6%) rispetto all'incremento nazionale del +0,6%.

L'Azienda ha ribadito l'importanza di questo segmento di business, manifestando la ferma volontà di raggiungere il target prefissato.

In tal senso, anche grazie a segnalazioni delle OO.SS., è stata annunciata per fine mese l'emissione di una circolare che attuerà l'equiparazione del computo e della base incentivabile tra LTC a premio ricorrente e LTC a premio unico. Risulta in crescita la raccolta DNA.

La produttività è in calo per il segmento dei II° Livello e dei KAM, mentre i I° Livello registrano un aumento dell'1% rispetto allo scorso anno. Resta stabile al 74% la quota degli OP in resa, con un totale di 2125 unità che raggiungono la soglia rappel.

Le gare di periodo, sulle quali le OO.SS. nell'ambito del confronto rafforzato previsto dal Tavolo Tecnico OP hanno avanzato proposte costruttive apprezzate dall'Azienda sia per il contenuto che per la tempestività, ma per le quali la strada per un confronto soddisfacente resta ancora lunga, sono state liquidate al 46% degli OP, in netto calo rispetto al 60% del 2024.

L'Azienda ha deciso di aumentare la selettività degli OP premiati, incrementando però il volume complessivo di spesa destinato alla gara stessa.

La riforma dei contratti del portafoglio Property risulta in rallentamento.

Su questo tema, le OO.SS. hanno presentato delle proposte, dichiarandosi disponibili ad un confronto con l'Azienda.

Le OO.SS. hanno sottolineato l'inversione di tendenza ottenuta dalla Rete in un contesto economico incerto e complesso, sollecitando l'Azienda a mettere a disposizione strumenti utili a sostenere la performance dei Produttori.

A seguire è stato presentato un aggiornamento della nuova edizione della Lion Wing, che prevede un ampliamento del numero dei premiati rispetto alle edizioni precedenti. Il nuovo regolamento premierà i

principali segmenti di business strategico individuati dalla Compagnia, con particolare attenzione ai parametri di qualità.

L'Azienda ha poi presentato l'iniziativa YOUNG LIONS rivolta ai Produttori neoassunti, recependo le sollecitazioni più volte espresse dalle OO.SS. L'obiettivo dichiarato è quello di rafforzare il senso di appartenenza all'Azienda e favorire una maggiore consapevolezza del valore e delle responsabilità legate all'essere dipendenti di una realtà strutturata come Generali Italia.

Le Rappresentanze Sindacali hanno evidenziato la necessità di organizzare tali eventi limitando al massimo i disagi legati agli spostamenti, garantendo condizioni di sicurezza e tutela adeguate, attraverso linee guida uniformi per tutta la Rete.

Poiché le OO.SS. attendevano in questo incontro la presentazione delle linee guida del rappel 2026, come di consueto sempre avvenuto, l'Azienda ha risposto evidenziando che la nuova incentivazione sarà in continuità con quella attuale, tenendo conto delle evoluzioni dei contesti produttivi e del sistema finanziario-assicurativo.

In linea con le indicazioni ricevute, le OO.SS. hanno proposto un ulteriore momento di confronto sulla "riforma delle carriere", a cinque anni dall'avvio del progetto.

L'obiettivo è valorizzare gli aspetti positivi del nuovo modello, ma soprattutto affrontare le criticità emerse, come la necessità di sviluppare e aggiornare tutte le specializzazioni previste, in particolare quelle più penalizzate. Tale percorso deve seguire le indicazioni tracciate dall'Accordo del 2020, recentemente inserito nel nuovo CIA 2025 dopo il recepimento nel CCNL Ania, nel quale viene sancita la necessità di realizzare pienamente la figura del Produttore come gestore completo della relazione con il cliente, conferendo piena dignità alle attività di assistenza continuativa pre e post vendita, imprescindibilmente dal riconoscimento economico legato alla professionalità.

In quest'ottica le OO.SS. sottolineano l'importanza di un fermo intervento aziendale in tutte quelle realtà agenziali dove è necessario riaffermare la posizione della rete OP come dipendente Generali Italia, e non come collaboratore esclusivo dell'appalto. L'Azienda si è resa disponibile ad operare in senso favorevole attraverso i MdZ.

A conclusione dell'incontro è stato comunicato il calendario dei prossimi appuntamenti dedicati al confronto rafforzato sul rappel 2026, che avranno inizio nella seconda metà di ottobre.

28 luglio 2025

Le RSA Produttori di Generali Italia
FIRST/CISL FISAC/CGIL FNA SNFIA UILCA