



COMUNICATO UNITARIO

Nuovo assetto della struttura Marketing & Distribution

L'informativa annuale ex art.10 CCNL sulle evidenze 2025 dell'Organizzazione Produttiva si è svolta a Milano il 9 aprile. In apertura, l'Azienda ha comunicato le importanti novità, operative dal 1° aprile, che ridisegnano la struttura di Marketing & Distribution, unificando il Vendite di Generali e Cattolica e nel contempo dando vita alla Rete Multi Brand che disciplina le agenzie plurimandatariе, principalmente di provenienza Cattolica.

Pertanto, l'Italia viene suddivisa in 7 aree + 1 area Filiali, coordinate ognuna da un Responsabile Vendite di Area (RVA) cui si affiancano 7 Responsabili Trasformazione Di Area (RTA), cui fanno riferimento gli 85 Manager di Zona. Completano il ridisegno le aree funzionali Vita e Previdenza, Coordinamento Commerciale Health & Welfare, Sviluppo Vendite, Sviluppo Linee Esterne e Recruiting.

Organici in crescita, ma turnover ancora elevato

Successivamente l'Azienda è passata all'esposizione dei dati relativi al 2025, che evidenziano ancora una volta la centralità della Rete OP nelle dinamiche commerciali della Compagnia, ma anche il perdurare di aspetti giudicati negativamente dalle OO.SS.

La consistenza numerica degli OP tocca il suo massimo negli ultimi 6 anni con 2842 Colleghi in servizio. Questo ottimo dato, viene però ottenuto con l'ormai consolidato trend di cessazioni/assunzioni vicino alle 300 unità annuali, che l'Azienda ritiene fisiologico, mentre le OO.SS. giudicano patologico, visto che le cessazioni si concentrano sia nei primi anni di assunzione, ma anche in fasce di età/Seniority elevate (>15 anni).

Questo andamento, ormai in atto dall'avvio del "nuovo modello Op", conferma da un lato la scarsa attrattività del ruolo così come strutturato finora, perché incapace di consolidare il capitale umano neoassunto, né confermare le alte professionalità sulle quali l'azienda ha investito tempo ed energie nel lungo periodo, disperdendo ingenti risorse profuse da una pluralità di funzioni aziendali.

Passaggi di livello e sbocchi professionali

I passaggi di livello sono in aumento, proporzionalmente alla piramide organizzativa di II livello (123 passaggi dal I), III livello (43 passaggi dal II) e IV livello (13 passaggi dal III).

Infine, nel 2025 poco più dello 0,5% della Rete OP ha visto passaggi ad altri ruoli aziendali ma emerge con particolare rilevanza che solo lo 0,17% dei produttori ha avuto uno sbocco professionale nel ruolo di Agente GI.

Parità di genere e crescita professionale

In questo contesto, le OO.SS. hanno posto particolare attenzione anche al tema della parità di genere. Dai dati emerge una presenza femminile complessivamente significativa, ma non accompagnata da un analogo livello di crescita professionale.

Le donne risultano infatti meno rappresentate nei livelli più elevati e, soprattutto, nei passaggi verso il 3° livello, snodo fondamentale per lo sviluppo di carriera e per l'accesso alle componenti retributive più rilevanti. Tale dinamica evidenzia un disallineamento tra presenza e opportunità di avanzamento che merita un approfondimento specifico.

Richiesta di dati più dettagliati e trasparenti

Le OO.SS. hanno pertanto richiesto all'Azienda un ulteriore livello di dettaglio dei dati, al fine di consentire una lettura più approfondita e trasparente del fenomeno, con particolare riferimento a: distribuzione per età, articolazione territoriale, livelli retributivi medi per genere, accesso agli incentivi, tassi di dimissione e incidenza di eventuali provvedimenti disciplinari.

Solo attraverso un'analisi puntuale e disaggregata sarà possibile comprendere appieno le dinamiche in atto e individuare eventuali elementi di criticità sui quali intervenire.

Incentivi, decili e struttura della retribuzione

Parimenti è stato richiesto di declinare ulteriormente i dati secondo le seguenti linee tematiche, utili anche ai fini del confronto sulle incentivazioni: in particolare, le schede con i decili sgranate per livello (1, 2, kam, tutor); gli istogrammi di resa vita e resa danni organizzate, per quanto riguarda il dna, in cinque fasce (0-100/101-140/141-191/191-250/251 e oltre); con dati sgranati anche secondo quattro drive (risparmio/previdenza, protection, unici, dna); esplodere le tabelle con la retribuzione variabile, suddivise per livello, scorporando le gare, declinando anche il dato del variabile riferito al 2025 e per la sola produzione 2025, senza sovrapposizioni con il rappel pagato a febbraio 2025 (che è riferito al conguaglio produzione 2024); dati scorporati dei kam e tutor.

Nell'esposizione della retribuzione complessiva 2025 suddivisa per livello, evidenziare quanto segue:

- fisso distinto dal totale variabile (che includerà, qui correttamente, il sesto bimestre 2024 pagato a febbraio 2025);
- le voci che compongono il fisso esplose una per una.

Categorie protette e accesso al rappel

Le O.O.S.S. hanno inoltre richiesto all'Azienda di avere evidenza del numero totale di colleghi categorie protette e di quanti delle stesse accedano al rappel.

Nuova produzione e risultati commerciali

Per quanto riguarda la NP (nuova produzione), come sempre la Rete OP performa meglio del Benchmark GI, migliorando i dati positivi e quasi dimezzando quelli negativi, in confronto a un mercato globale intermediato dai canali tradizionali che performa meglio del Leone, salvo che nei Premi Periodici.

Anche nel 2025 si ha la conferma del fatto che i risultati commerciali raggiunti derivano dall'impegno costante e

quotidiano della Rete OP, capace di generare relazioni durature ed economicamente rilevanti con i propri clienti, supportati dalle varie campagne di marketing.

Retribuzioni in crescita, ma dati da chiarire

Questi dati si riverberano su una remunerazione in costante crescita dal 2019, che vede una RAL media attestata a € 49.888 lordi (erano € 43.266 nel 2023), di cui € 18.688 di retribuzione fissa.

Da ricordare che l'azienda computa nella retribuzione fissa numerose voci oltre al tabellare, quali PRV, provvigione aggiuntiva da CCNL e media provvigionale ferie/malattia: voci che, salvo il PRV, sono invece intrinsecamente attribuibili alla parte variabile.

La retribuzione variabile si attesta a € 31.200 lordi (erano € 26.094 nel 2023), con l'81% della Rete in Incentivo e la Resa Media al 178%.

Le OO.SS. hanno quindi fatto presente l'esigenza di esplodere maggiormente i dati presentati, come più volte richiesto anche in tempi recenti, sia con la finalità di ottenere dati sempre più utili al confronto, sia nell'ottica di dare pieno adempimento alle finalità previste dall'art.10 del CCNL.

Help Center MyG e qualità delle risposte

Ottimi i numeri anche per l'Help Center MyG con circa la metà della Rete OP attiva e 5260 ticket aperti: il 62% vengono chiusi entro 8 ore e l'88% in 4 giorni.

Su questo aspetto le OO.SS. ricordano che l'Help Center MyG è un risultato ottenuto a seguito del costante impulso del Sindacato e che, oltre alla velocità di risposta, occorre focalizzarsi anche sulla risolutività delle risposte stesse.

L'esperienza della condivisione Azienda/Sindacato scaturita su questa tematica non andrebbe inoltre dispersa, mettendola al servizio di altri strumenti quali Cliente 360 e rimborsistica spese.

Rimborsi spese, malfunzionamenti e provvedimenti disciplinari

Su quest'ultima le OO.SS. hanno segnalato la farraginosità della nuova specifica, con numerosi episodi di malfunzionamento, auspicando anche una formazione apposita che possa fornire alla Rete OP tutti quei chiarimenti utili ad evitare altre ondate di procedimenti disciplinari, come avvenuto nei primi mesi del 2026.

Le OO.SS. hanno colto l'occasione dell'incontro per segnalare anche il forte disagio indotto nelle Colleghe e nei Colleghi dalla decisione aziendale di sanzionare meri errori materiali sui giustificativi di spesa. Abbiamo registrato provvedimenti aziendali anche per somme esigue, nonostante i Colleghi abbiano dimostrato con dati alla mano l'effettiva transazione economica: una decisione che ha generato forte disorientamento e sfiducia nei colleghi che hanno agito in buona fede e ne hanno pregiudicato le basi motivazionali, motore della rete commerciale, oltre a generare un ulteriore carico di lavoro e stress alle funzioni aziendali preposte.

Su questo tema l'Azienda non è stata in grado di fornire spiegazioni.

Tablette ACI e costo del carburante

Sempre in tema di rimborsi, è stata ribadita da parte delle OO.SS. l'importanza della tempestività di recepimento degli aggiornamenti Tablette ACI, in epoca di crescita incontrollata dei prezzi del carburante.

Formazione e accesso alla carriera di agente

L'esposizione aziendale si è chiusa con i dati inerenti la Formazione, che resta un'eccellenza della Compagnia, con il 100% della Rete OP ottemperante, requisito oggi indispensabile per accedere all'intermediazione.

Anche in questo ambito emerge il dato riferito ai colleghi coinvolti nel percorso formativo verso la carriera di futuro agente di Compagnia, vedendo coinvolti solamente 19 Op, pari allo 0,66% della forza vendita in attività.

La posizione sindacale sul futuro del modello OP

A seguito del dibattito apertosi, le OO.SS. hanno rappresentato il fatto che per garantire la sostenibilità del modello sia necessario agire sulle leve della specializzazione, valutando con senso di responsabilità l'esigenza di esplorare nuove opportunità ampliando gli orizzonti operativi, in linea con l'evoluzione del modello distributivo ma garantendo una armonica evoluzione con quello organizzativo; il tutto nel rispetto delle peculiarità degli interessi in campo ma senza mai trascurare l'esigenza di un confronto rispettoso della pari dignità fra le parti coinvolte.

Calendario incontri 2026 e prossimo confronto

L'Azienda ha quindi finalmente comunicato il calendario degli incontri 2026 (oggetto di una richiesta sindacale dello scorso gennaio) che, tra gli altri, fissa per giugno il primo degli incontri di analisi dell'andamento del "modello OP", scaturito dall'accordo Sindacati/Azienda del 2020.

Su questo tema l'Azienda ritiene che il modello stia complessivamente funzionando e quindi si possano rendere utili al più alcuni aggiustamenti ed affinamenti.

Le richieste delle OO.SS. per il prossimo tavolo

Le OO.SS. si avvicinano a questo tavolo senza alcun pregiudizio negativo e consapevoli delle peculiarità di una rete dipendente operante in gran parte presso appalti, ma resta ferma la volontà di portare dati ed esperienze delle Colleghe e dei Colleghi all'attenzione della controparte.

Il quadro emerso non può essere archiviato come una semplice fotografia positiva dei risultati: accanto ai numeri, restano aperte questioni rilevanti che riguardano direttamente le condizioni di lavoro, le opportunità di crescita e l'equità del sistema. Su questi aspetti le OO.SS. si attendono risposte chiare e interventi concreti, a partire dal prossimo confronto sul modello OP.

Conclusioni

Confidiamo nella mutua volontà delle parti di misurarsi su un percorso di miglioramento condiviso della qualità di vita dei Lavoratori, le cui Rappresentanze Sindacali sono l'interlocutore istituzionale previsto dalla cornice legale e consolidatasi negli anni grazie agli ottimi rapporti istituzionali che hanno sempre differenziato in



positivo Generali Italia dagli altri “competitors”.

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