



Incontro sulle performance della rete OP

Il 7 luglio si è svolto a Milano l'incontro con l'Azienda per l'analisi delle performance ed incentivi dei Produttori Generali Italia al 30/06.

Relativamente ai dati numerici esplicitati nella riunione, per quanto riguarda l'organico, registriamo un incremento di **27 colleghi rispetto al 2025**, con una sostanziale stabilità numerica per i KAM e un incremento di **6 unità tra i Tutor**. Il segmento dei Group Leader registra una diminuzione di **6 colleghi**, mentre quello dei Consulenti Welfare si arricchisce di **4 risorse**; non si registrano passaggi ad altri ruoli nel report fornito dall'Azienda.

Pur apprezzando la lieve crescita dell'organico rispetto al 2025, le OO.SS. esprimono **preoccupazione** per alcune dinamiche che coinvolgono i colleghi con una significativa anzianità di servizio. Per questo motivo hanno richiesto il dettaglio delle uscite al 30/06, auspicando un'analisi di pari livello anche su questo fenomeno.

I dati sulle performance

L'andamento delle performance evidenzia un recupero su alcuni target nel solo mese di giugno, con un **+10,1% sulla produzione Premi Periodici** e un **+5,3% sulle Protection**. Nel segmento dei PU permane invece un **-5,5%**, con un **-30% nel mix tra PU Ibridi e Gestione Separata**.

Il DNA inverte questa tendenza, attestandosi a **+5,8% al 30/06**.

La conseguenza di questi numeri è un **sensibile calo della produttività media pro capite** al 30/04, con una lieve attenuazione del trend nell'ultimo bimestre (**vita -4,3%, DNA +1,4% vs 2025**). L'incidenza della rete OP sul totale Country Italia è del **30% sul ramo Vita** e **18,5% sul ramo DNA**, con un portafoglio assegnato pari all'**8% del totale dei clienti Generali Italia (incluso Cattolica)**.

Incentivi in diminuzione

Nonostante la percentuale dei colleghi in **Rappel** sia pari al **67%**, anche gli incentivi liquidati risultano in decremento su tutti i livelli, registrando, nel segmento Vita:

- **Primi livelli:** -9%
- **Secondi livelli:** -16%
- **KAM:** -19%
- **Tutor:** -15%

I dati relativi all'incentivazione meritano un'ulteriore riflessione. Se da un lato il **67% dei colleghi raggiunge il Rappel**, dall'altro significa che **circa un produttore su tre (33%) non raggiunge la resa** e resta

conseguentemente escluso da qualsiasi incentivo.

Un dato che non può essere considerato fisiologico e che impone una valutazione sull'efficacia dell'attuale sistema incentivante. Particolarmente significativo appare il dato relativo ai colleghi di **I e II livello**, per i quali la riduzione degli incentivi assume un impatto ancora più rilevante, incidendo su una componente della retribuzione che rappresenta una parte essenziale del reddito complessivo.

È stato richiesto, inoltre, il dato relativo all'andamento dei colleghi iscritti alle categorie protette ed una maggiore celerità nella pubblicazione delle gare di periodo.

L'Azienda, sollecitata dalle OO.SS., ha interpretato questo fenomeno mettendolo in relazione con la modifica delle regole sul conflitto di interessi dei PU e con il significativo sbilanciamento del mix raccolta premi unici a favore di quelli tradizionali/no AVC.

Pur prendendo atto delle motivazioni illustrate dall'Azienda, le OO.SS. ritengono che **non possa essere il reddito dei colleghi ad assorbire gli effetti di dinamiche negative commerciali e di mercato.**

Desta particolare preoccupazione il **calo del reddito variabile** che emerge dai dati illustrati, per tutti i livelli, ma soprattutto per i colleghi di **I e II livello** che, oltre a rappresentare la parte più numerosa della rete OP, sono anche coloro per i quali il Rappel costituisce una componente in proporzione fondamentale della retribuzione complessiva.

È quindi necessario **aprire una riflessione sul sistema incentivante** affinché torni ad essere realmente capace di valorizzare il lavoro dell'intera rete OP, garantendo una maggiore tutela del reddito di tutti i colleghi.

La richiesta di rivedere il sistema incentivante

Per questi motivi rimane alta da parte sindacale l'attenzione verso dinamiche retributive così fortemente impattanti sulla componente variabile del Rappel, a fronte di un meccanismo incentivante sostanzialmente invariato rispetto all'anno precedente.

In quest'ottica un po' di conforto arriva dai primi riscontri verbali positivi relativi alla **"meccanica semplificata"**, concordata a fine 2025 con le OO.SS. e applicata in via sperimentale, per il 2026, ai soli primi livelli neoassunti dal gennaio di quest'anno; l'auspicio è che tale semplificazione possa essere estesa a tutta la Rete.

Valorizzare tutti i prodotti e i mercati

Si è poi nuovamente dibattuto sulla necessità di riconsiderare determinati modelli di polizza ai fini della piena valorizzazione a produzione e incentivi di periodo. Tariffe/prodotti oggi inglobati nella tariffa MUL (analitica) ma fino a un paio di anni fa decisamente incentivati (ad esempio: le RC sanitarie per i poliambulatori).

Incentivare la Rete significa presidiare mercati sempre più importanti e non trascurati dai competitor.

La Compagnia ha dichiarato di monitorare attentamente queste dinamiche e di essere pronta ad adottare eventuali interventi correttivi qualora se ne ravvisasse la necessità.

Le OO.SS. hanno ribadito che tale monitoraggio dovrà tradursi, qualora le criticità emerse trovassero conferma nei prossimi mesi, in **interventi concreti e tempestivi**, affinché il sistema incentivante torni a garantire una reale valorizzazione del lavoro svolto e un'adeguata tutela del reddito dei colleghi.

Property, CAT/NAT e previdenza complementare

Di seguito, è stato sottolineato come le attività di riforma del portafoglio Property e delle polizze CAT/NAT presentino ancora ampi margini di sviluppo, nonostante la normativa sia ormai pienamente efficace.

Le OO.SS. hanno suggerito un maggiore coinvolgimento della rete su questi processi, ipotizzando iniziative specifiche e adeguatamente incentivate. Un ambito che, come ribadito dalle OO.SS., risulterà di scarsa attrazione fintanto che le specifiche valorizzazioni saranno ridotte al **20% ai fini delle gare di periodo**.

La rete OP ha dimostrato ancora una volta la propria capacità di adattarsi a situazioni estremamente complesse, confermando una capacità di penetrazione del mercato senza pari rispetto ai competitor.

In questo senso è stata accolta come **prima apertura positiva** la NOL del **6 luglio**, che recepisce retroattivamente a favore della Rete le novità introdotte dal Legislatore in materia di prodotti legati alla previdenza complementare.

Il problema dei Premi Unici "ibridi"

È stato infine affrontato l'annoso tema del blocco degli incassi dei versamenti aggiuntivi sui Premi Unici "ibridi" e sui nuovi Fondi Pensione, anch'essi con una componente in quote, dovuti al disallineamento delle suddette quote dei fondi (i cosiddetti errori **"ATP/ATQ"**).

Assodato che si tratta di fenomeni non dipendenti dalla volontà o dalla negligenza della rete vendita, questi blocchi incidono in maniera rilevante sul raggiungimento dei risultati produttivi, danneggiando le rese e conseguentemente i Rappel e gli incentivi trimestrali di periodo.

In riunione, riprendendo proposte già avanzate nel 2025, è stata avanzata una soluzione semplice e praticabile, da applicare al solo perimetro dei prodotti in quote sopra menzionati, che tiene conto della **"data di deposito a cassa"** del versamento, da applicare già a partire dalla consuntivazione del **3° bimestre Rappel 2026** e dell'iniziativa del secondo trimestre 2026.

La richiesta di modificare il regolamento

Quanto detto è ancor più urgente alla luce dell'ultimo paragrafo dell'art. 6.1.1, sezione **"Produzione Valida" - Business Vita** del regolamento dell'iniziativa trimestrale pubblicata mercoledì 8 luglio e che le OO.SS. ritengono **per nulla appropriato**.

La rete OP già pianifica e organizza la sua attività al meglio possibile, sfruttando inoltre i vari strumenti ed applicativi messi a disposizione (ad esempio MeToDo e MyG).

Non è accettabile vedere compromessa la giusta retribuzione di un risultato certo e meritoriamente raggiunto da elementi riconducibili alla necessità di efficientamento di altri comparti aziendali.

Le OO.SS. invitano pertanto l'Azienda a tenere conto di questa proposta già per il III bimestre appena concluso ed esplicitarlo come addendum tanto nelle appendici Rappel quanto nella gara trimestrale appena uscita, apportando al regolamento le conseguenti correzioni.

Il confronto deve proseguire

Alla luce delle criticità emerse nel corso dell'incontro, le Organizzazioni Sindacali ritengono necessario dare continuità al confronto con l'Azienda, affinché i dati illustrati non rimangano una semplice fotografia dell'esistente ma rappresentino il punto di partenza per individuare interventi concreti.

In quest'ottica assume particolare rilevanza il confronto sul **Nuovo Modello OP**, che dovrà affrontare non solo gli aspetti organizzativi e professionali della rete, ma anche i temi della valorizzazione della professionalità e della tutela del reddito dei Produttori, insieme alle ulteriori criticità operative emerse nel corso dell'incontro.

La Rete OP ha bisogno di essere ancora di più **presidiata e tutelata** con la presenza di tutti gli interlocutori, a fronte di una disponibilità che è sempre stata garantita dalle OO.SS. fin dal momento in cui è stato comunicato il calendario degli incontri il **9 aprile scorso** e che non ha avuto attuazione nei periodi preventivamente indicati.

Per questo riteniamo necessario continuare il percorso di confronto con l'Azienda senza perdere le occasioni di incontro condivise, fissando il primo appuntamento in questione, in linea con le previsioni di verifica semestrale su richiesta di una delle parti, così da agevolare senza sovrapposizioni la corretta organizzazione del lavoro anche in vista degli incontri già prefissati sulle incentivazioni 2027.

14 luglio 2026

Le RSA Produttori di Generali Italia

FIRST/CISL - FISAC/CGIL - FNA - SNFIA - UILCA