



COMUNICATO UNITARIO

In data 18 dicembre si è svolto, presso la sede di Mogliano Veneto, il terzo ed ultimo incontro relativo alle nuove incentivazioni Rappel 2026.

In apertura sono stati illustrati gli interventi che si intende perseguire nel nuovo anno, confermando la continuità rispetto al modello attualmente in vigore e accogliendo alcune proposte avanzate dalle Rappresentanze Sindacali nei precedenti incontri. Nel corso della riunione l'Azienda si è resa disponibile a valutare le ulteriori proposte avanzate, con lo scopo di affinare ulteriormente le meccaniche incentivanti.

Le OO.SS. hanno unitariamente espresso la loro contrarietà all'aumento dei programmi di produzione, ma l'Azienda nel raccogliere le sollecitazioni ricevute, interverrà comunque sui nuovi contenendo sensibilmente gli incrementi proposti nei precedenti incontri.

A fronte delle richieste di chiarimento avanzate dalle RSA OP, l'Azienda ha precisato che il razionale sottostante a questo provvedimento è da ricercarsi nella differenza tra l'aumento del Rappel liquidato rispetto all'incremento della produttività media, ponendo l'accento sull'importanza della congruità delle meccaniche incentivanti e della sostenibilità della Rete OP.

Le OO.SS. hanno quindi presentato proposte concretamente rivolte alla semplificazione delle meccaniche Rappel, continuando a sollecitare incentivazioni snelle, maggiormente premianti e con dinamiche in bonus. L'Azienda si è mostrata recettiva in tal senso, avviando in via sperimentale per i neoassunti, a partire dal gennaio 2026, un'incentivazione semplificata e priva di malus.

Le RSA OP auspicano che questa sperimentazione possa essere ulteriormente affinata e nel futuro estesa alla più ampia platea possibile di colleghi.

Nel corso degli incontri le Organizzazioni sindacali hanno costantemente rappresentato l'esigenza di un focus dedicato ai colleghi OP II° Livello, unico segmento della Rete che non ha beneficiato di un coinvolgimento tangibile dall'avvio della "riforma delle carriere". Al riguardo l'Azienda ha annunciato degli interventi dedicati per i colleghi con anzianità nel ruolo superiore ai 10 anni.

La Compagnia ha quindi ribadito la centralità del piano industriale, confermando le linee di business che intende perseguire ed annunciando importanti novità di prodotto sul comparto Protection e campagne commerciali a sostegno della Rete che saranno presentate nel corso del 2026.

Sul segmento dei Terzi livelli tutor saranno previsti degli interventi di rafforzamento del rappel di gruppo intervenendo su un riequilibrio delle basi incentivabili e confermando i meccanismi del 2025, con un presidio di

attivazione sul segmento Protection e DNA con parametri solo in bonus. Viene inoltre confermato il meccanismo di salvaguardia dei tutor già predisposto nel 2025. Per i KAM PMI verranno effettuati alcuni interventi prevedendo aumenti di computo e base incentivabile per specifici prodotti attualmente plafonati. Viene inoltre confermato anche il parametro caring investimento per i KAM Wealth.

Per quanto riguarda Group Leader e Welfare Specialist le incentivazioni dedicate ricalcheranno l'impianto attualmente in essere, salvo qualche limitato affinamento su KPI specifici. Al riguardo le OO.SS. hanno nuovamente ribadito la necessità che i KPI "qualitativi/di attivazione" previsti per GL non diventino fonte di pressioni commerciali e cautela nell'inserimento di un nuovo parametro per Consulenti EB & Welfare.

A fronte di un costante dialogo e confronto intrattenuto sui temi delle tutele verso le lavoratrici e lavoratori che vivono situazioni di svantaggio o difficoltà certificate, le OO.SS. registrano con soddisfazione la conferma anche per il 2026 delle tutele connesse al permesso per allattamento e delle tutele per le categorie protette e le colleghe in gravidanza.

Un importante passo avanti è stato compiuto nel riconoscere una nuova forma di tutela per caregivers (titolari di permessi Legge 104 art. 3 comma 3) per i quali è previsto uno sconto di programma a prescindere dal numero dei giorni di permesso fruiti, provvedimento che si somma con quelli previsti per categoria protetta se l'invalidità ne dà titolo.

Al termine della riunione la funzione HR ha informato le Organizzazioni Sindacali della presenza di circa 150 colleghi che ad oggi risulterebbero inottemperanti rispetto agli obblighi formativi (30 ore) previsti dalla normativa IVASS. Come più volte comunicato dall'Azienda, non saranno possibili recuperi formativi nel 2026 e per questo motivo tutti i colleghi che si trovino in questa condizione saranno ulteriormente sollecitati per raggiungere il monte ore obbligatorio, al fine di evitare l'inibizione della propria autorizzazione all'intermediazione di prodotti assicurativi o procedimenti sanzionatori che porterebbero con sé pesanti conseguenze.

Così come avvenuto nei precedenti incontri, le OO.SS. hanno nuovamente incalzato l'Azienda in merito all'urgenza di calendarizzare un percorso di incontri, da avviare già nella primissima parte dell'anno nuovo, per tracciare un bilancio oggettivo e condiviso sul "nuovo modello OP" a cinque anni dal suo inizio.

Tale necessità si giustifica con l'esigenza di iniziare un confronto costruttivo volto a delineare con chiarezza il futuro della Rete OP, a fronte della rapida evoluzione del mercato e del repentino sviluppo del sistema organizzativo e distributivo in atto nel mondo assicurativo ed in Generali Italia.

Le OO.SS. hanno rinnovato il suggerimento di attivare con anticipo congruo, auspicabilmente a partire da aprile (ex art. 146 CCNL), i tavoli di confronto sulla meccanica rappel 2027.

Entro la fine dell'anno è prevista l'ufficializzazione delle nuove meccaniche, mentre le anticipazioni saranno disponibili online intorno alla metà del mese di gennaio.

Colleghe, colleghi, l'importanza dell'operato sindacale nel rapporto con l'Azienda mira al fare costruttivo nel

confronto costante e necessita sempre più di condivisione collettiva e spirito d'iniziativa individuale nel quotidiano che si esprime anche attraverso la delega sindacale, strumento che rafforza le nostre azioni nel veicolare collettivamente all'Azienda le istanze dei Lavoratori.

23 dicembre 2025

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