
La Gazzetta del Produttore

*La prima Newsletter on-line di FNA
rivolta alla Rete Produttori Dipendenti di
Generali Italia*



Il rinnovo CCNL ANIA

fnaopgenerali@gmail.com

In questo numero

- Il punto di Claudia Zanelli e Mirko Simionato, coordinatori nazionali FNA a pag. 5,
- La squadra FNA si rafforza di Alessandro Boischio a pag.6,
- In tema di diritti di Ermanno Brunettin a pag.8,
- Le ineludibili sfide del mondo del lavoro, le implicazioni per il mondo OP e le opportunità per stare al passo coi tempi a pag.11.



Federazione Nazionale Assicuratori

Via V. Monti, 25 – 20123 Milano
Tel. 02.48011805
Fax 02.48010357

Viale Palmiro Togliatti, 132 – 00175 Roma
Tel. 06.7215269 – 06.86602179
Fax 06.233248422 – 06.94810298

____ sottoscritt _____ cognome _____ nome _____
Sesso M ☐ F ☐ Nat _____ a _____ il _____
abitante a _____ Prov _____ CAP _____
in via _____ N. _____ Posta elettronica _____
dipendente della COMPAGNIA _____

☐ Impiegato amministrativo
☐ Addetto liquidazione sinistri
☐ Ispettore tecnico/organizzativo
in qualità di ☐ Produttore/Ispettore organizzazione
☐ Funzionario
☐ Addetto C.E.D.
☐ Contact Center
☐ ☐ ☐ ☐ Anno di assunzione

Int. ☐ Est. (*) ☐ Liv. _____ Classe _____
(*) *Esterno per comunicazioni a mezzo posta.*

Chiede di essere iscritta/o alla FEDERAZIONE NAZIONALE ASSICURATORI - F.N.A. - Via Vincenzo Monti, 25 – Milano

Dichiara di aver ricevuto l'informazione di cui al Regolamento UE sul trattamento dei dati personali 2016/679 e di dare il proprio consenso per il relativo trattamento secondo le modalità indicate nell'informazione stessa.

SINDACATO PROVINCIALE _____

Mese d'inizio della trattenuta _____

_____, li _____

(firma leggibile)

Spett.le DIREZIONE DELLA COMPAGNIA _____

_____, sottoscritt _____

ai sensi dell'accordo stipulato il 15 Giugno 2001, con la presente lettera chiede a Codesta On.le Direzione, di trattenere sulle sue competenze la quota associativa, nella misura dello 0,40% su ognuna delle 14 mensilità, con un importo mensile minimo non inferiore a Euro 3,62 e di effettuare il relativo versamento per suo conto, alla FEDERAZIONE NAZIONALE ASSICURATORI F.N.A. e per essa al Sindacato Provinciale di _____

La presente delega potrà essere revocata con espressa dichiarazione scritta indirizzata all'Impresa e per conoscenza alla Organizzazione Sindacale interessata: gli effetti della revoca decorrono dal 31° giorno da quello della comunicazione scritta.

Il sottoscritto, pertanto, autorizza l'Impresa a trattenere in unica soluzione, il contributo, nella misura sopra indicata, riguardante il periodo di cui sopra, sia al momento della revoca sia al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

La presente vale come revoca di precedenti autorizzazioni - Mese di inizio della trattenuta _____

Dichiara di aver ricevuto l'informazione di cui al Regolamento UE sul trattamento dei dati personali 2016/679 e di dare il proprio consenso per il relativo trattamento secondo le modalità indicate nell'informazione stessa.

Data _____

(firma leggibile)



Federazione Nazionale Assicuratori

Via V. Monti, 25 – 20123 Milano
Tel. 02.48011805
Fax 02.48010357

Viale Palmiro Togliatti, 132 – 00175 Roma
Tel. 06.7215269 – 06.86602179
Fax 06.233248422 – 06.94810298

Informativa ex art. 13 Regolamento UE 2016/679 sul trattamento dei dati personali

Gentile Iscritta/o,

desideriamo informarLa che il Regolamento UE 2016/679 (Regolamento generale sulla protezione dei dati – di seguito RGPD) prevede una specifica disciplina volta alla tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali.

Secondo la normativa indicata, tale trattamento sarà improntato ai principi di correttezza, liceità e trasparenza e di tutela della Sua riservatezza e dei Suoi diritti.

Ai sensi dell'art. 13 del RGPD, Le forniamo le seguenti informazioni:

1. TITOLARE DEL TRATTAMENTO

Titolare del trattamento è:

FNA – Federazione Nazionale Assicuratori con sede in via Vincenzo Monti, 25 – 20123 Milano.

2. RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DEI DATI

Il Responsabile della protezione dei dati è visionabile sul sito della nostra Organizzazione www.fnaitalia.org cliccando la casella **informativa sul trattamento dei dati personali**.

3. RESPONSABILI DEL TRATTAMENTO DEI DATI

Sono stati identificati dei responsabili del trattamento dati per specifiche tematiche (assistenza tecnica e informatica su telefoni e reti dati, contabilità/fiscale e anagrafica iscritti) visionabili sul sito della nostra Organizzazione www.fnaitalia.org, cliccando la casella **informativa sul trattamento dei dati personali**.

4. FINALITÀ DEL TRATTAMENTO

FNA, al momento dell'iscrizione e successivamente, acquisisce da Lei, dal suo datore di lavoro, da enti previdenziali o assistenziali dati strettamente correlati a:

- finalità strettamente connesse e strumentali alla gestione del rapporto associativo
- finalità amministrative e contabili
- finalità connesse agli obblighi previsti da leggi, regolamenti, nonché da disposizioni impartite da autorità a ciò legittimate dalla legge e da organi di vigilanza e controllo

5. TRATTAMENTO DI CATEGORIE PARTICOLARI DI DATI PERSONALI

Il trattamento potrebbe all'occorrenza, ed esclusivamente ai fini della corretta e completa esecuzione del rapporto in essere, riguardare anche dati sensibili quali, a scopo esemplificativo e non esaustivo, quelli riguardanti le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, l'appartenenza sindacale, la salute e la sfera sessuale della persona.

6. CONFERIMENTO DEI DATI

Il conferimento di dati personali, ivi compresi quelli rientrati nelle categorie di cui al punto 5, è strettamente necessario ai fini dello svolgimento delle attività di cui al punto 4.

7. RIFIUTO DI CONFERIMENTO DEI DATI

L'eventuale rifiuto da parte dell'interessato di conferire dati personali, comporta l'impossibilità di perseguire le finalità e svolgere compiutamente le attività di cui al punto 4.

8. COMUNICAZIONE DEI DATI

I dati personali possono essere trattati dai soggetti indicati ai punti 1, 2 e 3 e possono essere comunicati per le finalità di cui al punto 4 a:

- collaboratori interni ed esterni
- società allo scopo identificate per le operazioni di tesseramento
- società e studi professionali con i quali sono o saranno in corso convenzioni e/o agevolazioni a vantaggio degli iscritti
- società o enti legittimati dalle norme in vigore
- tutti quei soggetti pubblici e privati cui la comunicazione sia necessaria per il corretto adempimento delle finalità indicate nel punto 4

9. DIFFUSIONE DEI DATI

I dati personali dell'interessato non sono soggetti a diffusione nei confronti di soggetti estranei all'esecuzione del rapporto associativo in essere.

10. PERIODO DI CONSERVAZIONE DEI DATI PERSONALI

I dati personali saranno conservati per il tempo strettamente necessario al corretto adempimento delle finalità indicate nel punto 4 e, successivamente, per il tempo in cui il Titolare del trattamento sia soggetto a obblighi di conservazione previsti da norme di legge o regolamento.

11. DIRITTI DELL'INTERESSATO

Tra i diritti a Lei riconosciuti dalla normativa in vigore rientrano quelli di:

- chiedere l'accesso ai Suoi dati personali ed alle informazioni relative agli stessi; la rettifica dei dati inesatti o l'integrazione di quelli incompleti; la cancellazione dei dati personali che La riguardano (al verificarsi di una delle condizioni indicate nell'art. 17, paragrafo 1 del RGPD e nel rispetto delle eccezioni previste nel paragrafo 3 dello stesso articolo); la limitazione del trattamento dei Suoi dati personali (al ricorrere di una delle ipotesi indicate nell'art. 18, paragrafo 1 del RGPD);
- richiedere ed ottenere - nelle ipotesi in cui la base giuridica del trattamento sia il contratto o il consenso, e lo stesso sia effettuato con mezzi automatizzati - i Suoi dati personali in un formato strutturato e leggibile da dispositivo automatico, anche al fine di comunicare tali dati ad un altro titolare del trattamento (c.d. diritto alla portabilità dei dati personali);
- opporsi in qualsiasi momento al trattamento dei Suoi dati personali al ricorrere di situazioni particolari che La riguardano;
- revocare il consenso in qualsiasi momento, limitatamente alle ipotesi in cui il trattamento sia basato sul Suo consenso per una o più specifiche finalità e riguardi dati personali comuni (ad esempio data e luogo di nascita o luogo di residenza) oppure particolari categorie di dati (ad esempio dati che rivelano le Sue opinioni politiche, le Sue convinzioni religiose, la Sua salute o la sfera sessuale).
- proporre reclamo a un'autorità di controllo (Autorità Garante per la protezione dei dati personali – www.garanteprivacy.it).

La richiesta di avvalersi di taluno dei predetti diritti deve essere inoltrata, dall'interessato, al Titolare del trattamento, al seguente indirizzo:

FNA - FEDERAZIONE NAZIONALE ASSICURATORI - Via Vincenzo Monti 25 - 20123 Milano



Milano, 13 Novembre 2020

Il Punto di Claudia Zanelli e Mirko Simionato

Carissime iscritte e carissimi iscritti,

ricorderete sicuramente che a dicembre scorso vi scrivemmo che si era tenuto a Milano il primo incontro con Ania per l'avvio delle trattative per il rinnovo del CCNL del settore assicurativo.

Oggi, a distanza di sette mesi, ci ritroviamo per celebrare il rinnovo del CCNL ANIA, avvenuto nella notte del 13 maggio, al termine di una trattativa durata poco più di cinque mesi.

Il risultato raggiunto è in linea quanto richiesto nella piattaforma sindacale: si è ottenuto il riconoscimento di ulteriori 6 ore di permesso alle 8 ore già esistenti (art 39); sono stati rafforzati gli aspetti di inclusività e tutela delle disabilità, della genitorialità (permessi aggiuntivi per i padri), la tutela della salute con l'aumento del periodo di malattia con l'aggiunta di 2 mesi per chi effettua terapie salvavita; è stata introdotta la fattispecie del volontariato di competenza; sono stati affermati importanti principi in relazione all'Intelligenza Artificiale e, cosa molto importante, è stato mantenuto l'impegno preso da FNA con la rete produttiva.

Grazie al vostro sostegno ed alla vostra fiducia, abbiamo, infatti, portato a casa la tutela di situazioni di fragilità e l'incremento economico, aggiuntivo all'importo previsto per tutto il personale, del 7% sul primo livello e del 3% sul secondo livello.

Ma questo contratto si contraddistingue anche per la tutela di tutta la filiera assicurativa con impegni, da parte di Ania, nei confronti degli addetti ai Contact Center per una tutela occupazionale e professionale in caso di tensioni occupazionali, nei confronti dei dipendenti EX AISA per un riconoscimento economico con la stessa percentuale di Ania e nei confronti delle colleghe e dei colleghi con contratto di appalto, creando le condizioni per un superamento del dumping contrattuale.

Di grande rilevanza è anche l'aver difeso le classi di anzianità respingendo la proposta di ANIA che prevedeva l'introduzione di un'ulteriore nuova tabella per i neoassunti con solo 8 classi di anzianità e passaggio dopo 7 anni di servizio dalla prima classe alla seconda. Tale proposta avrebbe determinato effetti fortemente penalizzanti soprattutto per le giovani generazioni rendendo meno attrattivo il settore.

Ma l'elemento fondamentale è l'importante avanzamento salariale che prevede un incremento retributivo dell'11.48% distribuito in tranches a partire dal 1/01/26 con la previsione anche degli arretrati ed una Una Tantum di 1.000 euro, riferita al quarto livello settima classe, come riconoscimento degli arretrati relativi al 2025, articolato tra 550 euro in busta paga, con opzione Fondo Pensione 638 euro, più 450 euro in welfare.

Le colleghe ed i colleghi hanno riconosciuto il valore del lavoro svolto, approvando l'ipotesi di intesa con una percentuale del 93,10% dei votanti e confermando, così, che è stata pienamente rispettata la promessa fatta nel logo della piattaforma di rinnovo:

Un caro saluto a tutte e tutti.

Claudia e Mirko



RINNOVO CCNL Ania

13 maggio 2026

MIGLIORAMENTI ECONOMICI

1) aumento a tutta la Rete OP del
FISSO TABELLARE +12%

2) aumento per 1° e 2° livello
rispettivamente del +7% (tot.
+19%) e del +3% (tot. +15%)

3) riduzione del PRG. rappel per
assenze di almeno 10gg anche
non continuativi nello stesso mese

4) introduzione "cristallizzazione
media provvigionale" a fronte di
malattie lunghe (>5 mesi)



**AUMENTO DEL
PERIODO DI
COMPORTO A 26
MESI IN PRESENZA
DI PATOLOGIE GRAVI
TRATTATE CON
TERAPIE SALVAVITA**



**PREVISIONE DI 4GG
DI PERMESSO (1G A
TRIMESTRE) PER I
CAREGIVER CON
PERMESSI L.104**



**INSERIMENTO NEL
CCNL DELL'ART.
95/BIS "DIRITTO
ALLA
DISCONNESSIONE"**



**AUMENTO DI 4GG
DI PERMESSO IN
CASO DI CONGEDO
DI PATERNITÀ**



FNA, la squadra si rafforza

Gentili Iscritti,

benvenuti al quarto numero della *Gazzetta del Produttore*.

In una delle nostre precedenti comunicazioni avevamo annunciato il rafforzamento della nostra squadra attraverso l'ingresso di colleghi dotati di solide competenze sindacali e professionali. Questo ampliamento ci consente oggi di affrontare con ancora maggiore impegno, competenza e determinazione le sfide che ci attendono.

Come spesso accade nei processi di crescita, si è reso necessario un periodo di adattamento e di riorganizzazione interna. Possiamo però affermare che questa fase si è ormai conclusa, permettendoci di guardare al futuro con fiducia e rinnovato entusiasmo.

In quest'ottica nasce anche la volontà di potenziare la nostra comunicazione attraverso strumenti digitali più immediati ed efficaci. Per questo motivo abbiamo creato la nostra pagina Instagram:

<https://www.instagram.com/fnadivisioneproduttori/>

Attraverso questo canale potrete accedere rapidamente a informazioni utili sul mondo dei Produttori di Generali Italia, approfondimenti tecnici, aggiornamenti di interesse sindacale e brevi contenuti informativi tecnici corredati dai relativi link per la consultazione integrale dei documenti e delle fonti.

A tal proposito vi ricordiamo anche il nostro sito: www.fnaitalia.org

Una parte fondamentale del nostro lavoro consiste infatti nel diffondere e valorizzare il più possibile le garanzie contrattuali, le tutele e le opportunità a disposizione, affinché ogni collega possa essere sempre informato e consapevole dei propri diritti.

Vi invitiamo quindi a seguirci e a condividere i nostri contenuti, contribuendo così a rafforzare la diffusione delle informazioni e la partecipazione alla vita associativa.

Questo numero tratterà del rinnovo CCNL, analizzeremo alcuni punti chiave che riguardano l'aspetto numerico e quello dei diritti, riassumendo le principali novità introdotte.

In ambito economico gli incrementi sono stati :

+ 11,48% su tabellare CCNL per tutti

+7% Produttore di I Livello

+3% Produttori II Livello

Le premesse della piattaforma erano quelle di riconoscere il grande lavoro di gestione della clientela svolto dai Produttori, senza impelagarsi in una discussione relativa al mansionario, che avrebbe rallentato significativamente la trattativa.

Un'altra conquista è stata sicuramente la liquidazione degli arretrati con decorrenza 01/01/2026. In questo modo è stato possibile differenziare tali importi rispetto alla una tantum relativa al periodo successivo alla scadenza del contratto stesso.

Registriamo positivamente anche la possibilità di convertire i crediti welfare derivanti da questo rinnovo in buoni spesa e buoni carburante, così da poter contrastare, seppur parzialmente, i rincari che interessano tutti i principali comparti di spesa fissa.

Siamo consapevoli che la strada per il pieno riconoscimento e la valorizzazione dell'impegno profuso dai colleghi è ancora lunga. Da parte nostra, ci impegneremo per conseguire un concreto miglioramento delle condizioni di lavoro dei Produttori Generali.

Di Alessandro Boischio

In tema di diritti

Ogni rinnovo di un contratto collettivo nazionale parte dal presupposto di migliorare la situazione economica dei lavoratori e, com'è giusto che sia, è il tema su cui si concentra l'attenzione di tutti, parte datoriale e rappresentanze sindacali.

Tuttavia la parte dei diritti non è meno importante, anche se spesso sottovalutata e, anche da questo punto di vista, la situazione dei produttori è sicuramente migliorata rispetto al precedente contratto.

Ogni conquista è preziosa e va difesa, cercando di migliorare le condizioni ad ogni rinnovo.

Nella parte di piattaforma di rinnovo dedicata agli OP c'era la tutela delle situazioni di fragilità che, alla luce dei risultati ottenuti, è nettamente migliorata.

Infatti, i caregiver che usufruiscono dei permessi della legge 104/1992 possono contare su 4 giorni in più all'anno (1 giorno a trimestre).

Sull'aumento di 4 giorni di permesso in caso di congedo di paternità occorre precisare che non si sommano ai 5 giorni già concessi agli OP dal CIA (contratto integrativo aziendale) di Generali Italia.

La parte dedicata a malattie ed infortuni ha visto delle significative novità per gli OP. Come sappiamo, in caso di assenza per malattia o infortunio accertati, l'azienda conserva il posto di lavoro al lavoratore per 12 mesi se ha meno di 10 anni di anzianità di servizio e per 18 mesi se ne ha di più; a questo periodo, detto di comporto, si sommano rispettivamente 3 e 6 mesi in caso di patologie di natura oncologia o di rilevante gravità, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, trapianti di organi vitali e AIDS conclamato.

La novità è che, in caso di svolgimento di terapie c.d. "salvavita", i periodi sopra riportati sono aumentati di ulteriori 2 mesi.

Inoltre, è stata introdotta per gli OP la "cristallizzazione" della media provvigionale a fronte di malattie/infortuni che superino i 5 mesi con modalità che andranno concordate con l'azienda.

Infine, il programma mensile di produzione rappel che ora si blocca in caso di assenza per 10 giorni consecutivi, sarà modificato e riproporzionato anche in caso di assenza di almeno 10 giorni anche non continuativi nel corso del mese.

Le ore di permesso annuo sono aumentate da 8 a 14 ed è stato introdotto il "volontariato di competenza" con l'obiettivo di valorizzare il contributo professionale del personale dipendente a favore di enti del terzo settore, scuole e associazioni culturali. Accanto al progetto The Humane Safety Net già attivo da anni nel gruppo Generali, si potrà prestare la propria opera ed usufruire di forme di flessibilità dell'orario di lavoro anche per associazioni terze.

E' stato introdotto specificatamente il diritto alla disconnessione con le Parti che hanno concordato:

- l'uso delle apparecchiature aziendali in dotazione avviene nel rispetto delle norme sulla prestazione lavorativa, garantendo il diritto della lavoratrice/lavoratore ai tempi di riposo giornalieri e settimanali, dei periodi di ferie e degli altri legittimi titoli di assenza;
- le comunicazioni di lavoro avvengono, salvo temporanee ed eccezionali esigenze, esclusivamente tramite dispositivi e canali aziendali;
- al personale dipendente non sarà richiesto, salvo particolari ed eccezionali esigenze, di svolgere alcuna attività lavorativa al di fuori dell'orario di lavoro e nei periodi di pausa e riposo previsti contrattualmente; durante questi periodi si potranno disattivare i dispositivi informatici/telematici usati per lo svolgimento della prestazione e laddove, in tale arco temporale, ricevesse delle comunicazioni aziendali il lavoratore non sarà vincolato a tenerne conto prima della ripresa dell'attività lavorativa.

E' chiaro che questo articolo va saputo leggere quando ci riferiamo agli OP che hanno una libertà di movimento ed oraria diversa dai colleghi amministrativi. L'unico dispositivo aziendale che ci viene fornito è il tablet e il canale preferenziale di comunicazione sono le email, tuttavia sappiamo perfettamente che il nostro cellulare personale è il mezzo con cui comunichiamo con la direzione (MDZ e GL) e che la partecipazione a gruppi WhatsApp semplifica la vita lavorativa. Finalmente esiste un articolo del CCNL che impedisce le comunicazioni su queste chat ad orari improbabili (serali e weekend), nei periodi di ferie o di permesso e che consente agli OP di ignorarli fintanto che non tornano in servizio. Ovviamente le RSA della FNA sono a disposizione per segnalazioni di comunicazioni che non rispettino questo articolo del CCNL.

Infine, è stato preso in esame il tema che domina le agende delle aziende e dei Governi a livello globale ovvero l'Intelligenza Artificiale con l'intento di governarla, di trovare soluzioni concordate in anticipo e di non subirla.

Verrà istituito un Comitato Nazionale Paritetico e, a livello di singole aziende, delle Commissioni che monitorino l'uso e le ricadute a livello lavorativo/occupazionale/sociale dell'IA.

Per chi volesse approfondire, le fonti normative prese in considerazione nel rinnovo del CCNL ANIA sono le seguenti:

- REGOLAMENTO EUROPEO 2024/1689 del Parlamento europeo e del Consiglio del 16/06/2024 (AI ACT) sull'utilizzo dell'IA in Europa. Sviluppo ed adozione di sistemi di IA sicuri ed affidabili nel mercato unico UE da parte di soggetti privati e pubblici, per garantire il rispetto dei diritti fondamentali dei cittadini dell'UE;
- A marzo 2024, nella conferenza internazionale di Trento è stata sottoscritta la Dichiarazione sull'IA (G7 più Corea, Brasile, Ucraina ed Emirati Arabi) che ne prevede uno sviluppo etico e responsabile, tenendo conto dei valori umani e dei diritti fondamentali.
- Gazzetta Ufficiale l. 132 del 23/09/2025 che reca principi in materia di ricerca, sperimentazione, sviluppo, adozione e applicazione di sistemi e di modelli di IA. Finalità: integra ordinamento nazionale alla luce del regolamento UE 2024/1689
- DICHIARAZIONE CONGIUNTA su IA 16/03/2021 firmata da UNI Europa Finance, Insurance Europe, BIPAR e AMICE come riferimento condiviso a livello europeo per il settore assicurativo.

Di Ermanno Brunettin

Le ineludibili sfide per i Produttori e le opportunità per stare al passo con i tempi

La ricerca continua di convergenze attuabili e sostenibili tra le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori è sempre stato il punto nevralgico del confronto fra la parte datoriale e le rappresentanze sindacali.

Storicamente questo confronto si è concentrato sulle tematiche salariali e sul presidio e potenziamento delle tutele fondamentali per i lavoratori subordinati (ferie, permessi, malattia, maternità. Etc.), ricalcando le sensibilità sociali maggiormente percepite nei vari momenti storici delle rivendicazioni sindacali.

I tempi che attualmente viviamo ci portano inevitabilmente a fare i conti con novità epocali, come ad esempio le evoluzioni tecnologiche che stanno modificando repentinamente le attività lavorative, ma anche le modificazioni demografiche e sociali che inesorabilmente stanno plasmando le società benestanti del mondo occidentale.

Questi nuovi scenari, che stanno palesando le loro criticità in tempi relativamente recenti, ci obbligano a riflettere responsabilmente sui futuri impatti che questi avranno tra le persone, non solo sull'organizzazione del lavoro ma anche sulle conseguenze che produrranno a livello sociale.

A fronte dell'esigenza di governare le novità che avanzano velocemente, proprio nel rinnovo del CIA 2025 è stato inserito l'articolo 14 che ha previsto l'istituzione di tre nuove commissioni paritetiche, denominate **“Trasformation Hub”**, composte da un numero di rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali e dell'Azienda, spesso coadiuvati da esperti esterni chiamati a supportare le attività di sviluppo e confronto delle idee.

Infatti, le commissioni paritetiche avranno il compito di “promuovere e realizzare attività di analisi e di proposta di soluzioni innovative in ambito organizzativo”.

Le commissioni “Trasformation Hub” si occuperanno nello specifico di alcuni dei temi più sentiti negli ultimi anni, nello specifico:

- 🕒 Strumenti di Intelligenza Artificiale e Modelli di organizzazione del Lavoro;
- 🕒 Sostenibilità e Implementazione in azienda dei Modelli ESG;
- 🕒 Invecchiamento Attivo e Gestione delle Competenze.

L'istituire **commissioni paritetiche** per la predisposizione di **piani di miglioramento e innovazione dei prodotti, dei processi produttivi, dei servizi e dell'organizzazione del lavoro** non è altro che la realizzazione della “Partecipazione organizzativa”; uno dei quattro elementi introdotti dalla Legge 15 maggio 2025, n. 76, in applicazione dell'articolo 46 della Costituzione.

Le priorità nel governare l'evoluzione del lavoro nel mondo dei Produttori si palesano su più fronti, dal momento che il lavoro del consulente assicurativo ancora si nutre quotidianamente di relazioni tra le persone, utilizzando le potenzialità delle nuove tecnologie al servizio sia dei clienti che della Rete Op.

L'intelligenza artificiale è di sicuro un valido alleato per migliorare la qualità del servizio consulenziale al fruitore finale del prodotto assicurativo e probabilmente può anche aiutare ad aumentare la produttività, ma sicuramente non può e non deve essere il paravento per giustificare richieste di risultati sempre più alti ed ambiziosi, arrivando ai paradossi di alcuni settori commerciali nei quali il lavoro viene indirizzato dall'algoritmo, che toglie autonomia e aumenta sensibilmente lo stress. Le persone devono rimanere al centro della progettualità di sviluppo aziendale, perché il lavoro, oltre ad essere lo strumento che fornisce il sostentamento economico, è anche il mezzo attraverso il quale gli esseri umani trovano il loro spazio e ruolo all'interno della società.

La sfida in tema di "sostenibilità" non è meno impegnativa, dal momento che gli interessi di tutti i soggetti coinvolti nella filiera assicurativa sono sempre più interconnessi, ed è sensibile il rischio che la prevalenza del vantaggio di uno sull'utilità degli altri possa creare degli squilibri difficili da gestire. Nel caso specifico della Rete Op, si avverte da parte delle nuove generazioni la necessità di mantenere ritmi di lavoro che consentano un corretto equilibrio tra vita privata e impegni aziendali, ma anche un ambiente di lavoro nel quale le pressioni del lavoro commerciale siano veicolate senza derive che portino a situazioni di stress lavoro correlato. Oggi nel nostro comparto si registra un turnover altissimo soprattutto tra i giovani Op, ma in modo preoccupante il fenomeno delle uscite sta coinvolgendo anche colleghi con anzianità di servizio rilevante. Su queste dinamiche è importante interrogarsi se il vero obiettivo è quello di garantirsi una crescita del business con al centro persone di valore che generano e coltivano relazioni economicamente rilevanti, persone cresciute e formate professionalmente all'interno di Generali Italia.

Occorre inoltre fare i conti con un problema sociale estremamente concreto e cogente, cioè l'allungamento della vita lavorativa e la permanenza in attività raggiungendo età anagraficamente avanzate. Nel mondo dei Produttori questo è un problema da valutare con grande attenzione perché l'attività commerciale, essendo per sua natura estremamente dinamica dal punto di vista operativo ma anche sul piano dell'adattamento formativo agli scenari contingenti, richiede l'esigenza di valutare il fatto che il produttore medio arriverà ad un momento della sua vita professionale nel quale velocità di esecuzione della prestazione lavorativa e la competenza/esperienza professionale saranno inversamente proporzionali.

Questa presa di coscienza dovrà arrivare necessariamente in tempi ragionevoli, dal momento che rispecchia il normale ciclo di vita delle persone e già oggi l'età media dei produttori è vicina alla soglia dei quarant'anni. Oggi più che mai c'è bisogno di disegnare un percorso professionale Op che si evolva nel tempo, consentendo a tutte le colleghe e colleghi di raggiungere con la giusta serenità il momento della quiescenza.

La nostra rappresentanza sindacale ha gli argomenti e la motivazione per affrontare tutti questi temi e vogliamo farlo con il massimo coinvolgimento ed ascolto di tutta la Rete Op.

Di Aldo Mariotti

La redazione coglie l'occasione per augurarvi di passare delle guadagnate e riposanti ferie estive..

Al Prossimo numero!

