



COMUNICATO

Nel pomeriggio di lunedì 17 maggio si è svolto in videoconferenza l'incontro tra l'Azienda e le scriventi OO.SS. riguardo alla mail inviata in data 30 marzo "punti in sospeso tavolo OP".

Di seguito elenchiamo le richieste contenute nella mail menzionata e le relative risposte avute:

- Riorganizzazione OP: si sono riscontrate negli ultimi mesi forti asimmetrie di approccio tra le varie zone riguardo ai passaggi di livello e ruolo (specialmente tra primo livello con seniority maggiore di 5 anni e secondo livello e tra terzo tutor e terzo KAM). Riteniamo che, nella pur comprensibile discrezionalità di valutazione che i manager hanno sull'argomento, sia necessario conoscere da HR e Commerciale quali siano le linee guida e quali siano le prospettive da qui ai prossimi mesi. Chiediamo inoltre il numero dei passaggi al 31.03 e la loro distribuzione per zona e livello, quali siano le modalità previste per accedere ai percorsi di valorizzazione per candidarsi ad assessment o ad altra forma di selezione e se ci sia l'intenzione di una valorizzazione specifica nel caso degli attuali specialisti danni.

Dal 1 marzo, data dell'introduzione del nuovo modello OP, la situazione è la seguente: i Group Leaders sono 50 (5 di nuova nomina nel 2021), i 3° liv Tutor sono aumentati di 27 unità (totale di 214), mentre dal bacino dei 3° liv sono stati nominati 92 3° liv KAM.

L'azienda ha tenuto a sottolineare come elementi chiave nelle nomine siano state le performances di successo conseguite dai colleghi a livello di storico e l'attitudine e le caratteristiche inerenti il modello espresse e mostrate nell'attività finora svolta.

Sono già iniziati i percorsi formativi per Group Leader, Tutor e Kam per i quali non è previsto il ruolo di promotore finanziario.

A fine giugno partirà un nuovo assessment con l'obiettivo di introdurre almeno altri 20 KAM entro la fine dell'anno.

Le organizzazioni sindacali hanno ricordato l'importanza ed il forte impatto che la distribuzione dei nuovi incarichi ha su tutta l'OP chiedendo di conoscere come siano state ripartite a livello regionale le nuove nomine e rafforzando la richiesta della possibilità di porre la propria candidatura per l'assessment di valutazione anche in modo autonomo.

La Compagnia ha risposto che prossimamente condividerà questa informazione, ma che non è disponibile ad aprire alla possibilità di candidarsi se non attraverso il manager di zona perché altrimenti verrebbe inficiato il principio di meritocrazia.

Le OO.SS., alla luce della disponibilità espressa nell'ultima plenaria, hanno chiesto informazioni sulla possibilità di creare una nuova figura intermedia di II° livello per seniority elevate e la possibilità di presentare in merito propri suggerimenti.

Sul punto l'azienda ha ricordato che si tratta di un ruolo unico per modificare il quale si devono creare spazi nel CCNL e che ciò non potrà avvenire in corso d'anno.

Si è ribadita inoltre l'importanza di programmare una data di incontro per la verifica del nuovo modello organizzativo OP, come d'altronde siglato nell'accordo del dicembre scorso, l'azienda ha proposto settembre per avere tutti i dati numerici a disposizione.

- Azzeramento produzione KAM: tema fortemente legato alla riorganizzazione, vi è la necessità di approfondimento poiché una eventuale decisione di Commerciale in questo senso rischia di avere un forte impatto economico sugli OP che passano da un ruolo/livello all'altro in corso d'anno, tra l'altro minando il più volte richiamato concetto di unità produttiva dell'anno rappel.

Dato che da Tutor a KAM viene modificata la propria attività e di conseguenza cambiano i parametri rappel, l'Azienda, in linea con quanto presente nelle appendici rappel degli anni passati, applica la regola dell'azzeramento della produzione, mentre non la prevede se il terzo livello non aveva un gruppo.

- Operatività Clausola di Salvaguardia: anche in questo caso occorre conoscere se quanto previsto a parziale tutela degli OP che proseguiranno il ruolo di Tutor sarà (come inteso nella presentazione delle incentivazioni) a fondo perduto per dare certezza economica a questi Colleghi.

L'Azienda ha confermato che la clausola di salvaguardia sarà a fondo perduto, senza recuperi quindi. A tal proposito è stato chiesto di inoltrare una comunicazione ai Colleghi interessati.

- Programmi per IV livello Group Leader e Specializzati (kam e pmi) al fine di un'analisi approfondita delle diverse figure OP e nell'ottica di contenere le pressioni commerciali connessi agli MBO, esprimiamo l'esigenza di confrontarci anche sui programmi dedicati a specialisti, non ancora presentati, e Group leader.

Su questo tema l'Azienda si dice disponibile a valutare suggerimenti di miglioramento delle meccaniche incentivanti, seppur la specificità dei ruoli decreta stringenti relazioni di obiettivi.

Le OO.SS. hanno ribadito la necessità di conoscere anche gli incentivi dedicati ai quarti livello Consulenti Welfare aspetto ancora non evaso.

- Misure contingenti al sostegno della Rete OP: riteniamo necessarie le reintroduzioni di sovracomputi e/o sovrapprovvigioni sulla falsariga di quanto fatto a marzo/aprile 2020, sia in funzione dell'evoluzione della pandemia, sia come ponte tra vecchio e nuovo rappel, inoltre tali dispositivi veicolerebbero maggiormente un messaggio di vicinanza alla Rete a distanza di un anno dai primi interventi. A tal fine è necessario tornare alla consuetudine di conoscere nelle riunioni i dati sulla raccolta effettuata dalla rete nell'anno 2020 (gli ultimi comunicati sono ad agosto 2020) e nel primo bimestre 2021 per verificare gli effetti sul rappel e l'impatto della pandemia sul numero dei remotizzati.

L'Azienda osservati i risultati positivi di produzione e redditività del 1° e 2° bimestre, non reputa necessario intervenire con l'introduzione di sovracomputi.

- Nuova gara trimestrale: rivedere le regole sottostanti e nelle migliori possibilità concertare i nuovi dispositivi

per il nuovo trimestre aprile/giugno (ad es. gare basate sul numero pezzi come nello stesso periodo 2020). Su questo punto gli scriventi si riservano di approfondire la proposta generale con esempi dettagliati.

Seppur le gare trimestrali siano caratterizzate da un forte elemento di tempestività, volta ad indirizzare la Rete su particolari linee di business, l'azienda si rende disponibile a recepire suggerimenti e spunti sulle prossime gare.

Sin d'ora si è richiesto che per gli OP forzatamente remotizzati i sovracomputi del +30% valgano anche ai fini delle nuove gare trimestrali.

- Operatività disinvestimento/reinvestimento prodotti AVC: approfondimento di una componente importante del lavoro degli OP nell'ottica del consulente "partner di vita" del cliente che deve essere tutelata nella sua redditività.

La presenza di regole derivanti da indicazioni IVASS pone obblighi normativi all'azienda, seppure risultano stringenti. Si rimanda a ulteriori valutazioni nelle sedi più opportune (ad es compliance prodotti).

- Recupero clausola salvaguardia 2020: non si sono avute più notizie sull'istituto introdotto a suo tempo.

Su questo aspetto l'Azienda comunica che fino alla prosecuzione del periodo pandemico ritiene opportuno ritardare i recuperi, sicuramente non prima della seconda parte dell'anno.

- Verifica rese, colloqui in agenzia, percorsi di recupero: conoscere i numeri delle lettere consegnate riguardanti le contestazioni sulla produttività del periodo settembre/dicembre 2020, ribadire il blocco della verifica delle rese dal 1.1.2021 e per tutto il periodo pandemico, conoscere il dettaglio dei colloqui fatti da HR nelle agenzie lo scorso mese, chiedere l'impegno in un percorso di "rigenerazione" delle risorse che sono coinvolte nel sistema monitoraggio per sottoresa.

L'Azienda comunica che nella ripresa delle verifiche partita da settembre 2020 sono state inviate 20 lettere di ammonimento.

Contrariamente a quanto richiesto dalle OO.SS. le verifiche delle rese proseguiranno anche dall'inizio del 2021, ma con particolari attenzioni alle singolarità.

Le organizzazioni sindacali hanno sollevato in un'ottica assolutamente costruttiva la questione della serie di colloqui svolti da HR in tutta Italia all'interno delle agenzie.

La convocazione, gestita in accordo con manager di zona, riguarda ispettori non colpiti da monitorie che nel 2020, anno di pandemia, dopo decenni di performance positive hanno avuto una flessione produttiva.

I colloqui sarebbero volti alla comprensione di eventuali problematiche extraproduttive che avrebbero rallentato il raggiungimento dei risultati attesi nel 2020 e a valutare la permanenza in azienda nel ruolo di dipendente.

Abbiamo fatto presente che a nostro avviso l'effetto di questi incontri non va nell'ottica di valorizzare il nuovo modello op, che piuttosto genera demotivazione, malessere ed un preoccupante stress psicofisico.

Le OO.SS. hanno segnalato ingiustificate pressioni commerciali attuate dai preposti sull'utilizzo di MyG per la compilazione ed approvazione della specifica di rimborso spese e la tenuta di un'agenda degli appuntamenti condivisa oltre che sul collocamento di determinati prodotti.

A tal riguardo l'Azienda si è detta pronta ad attenzionare tutte le azioni di pressione che non rappresentino la corretta gestione delle risorse.

Un segnale positivo si ravvisa nell'importante disponibilità aziendale a ricevere suggerimenti e spunti sulla messa a terra di un percorso virtuoso di rigenerazione delle risorse temporaneamente in difficoltà produttiva.

- Assistenza OP: argomento già proposto a fine del 2020, si tratterebbe di dare all'OP uno strumento (sull'esempio del Field care agenziale) per risolvere almeno una parte delle piccole o grandi problematiche che quotidianamente affliggono i Produttori su vari aspetti, dall'emissione agli strumenti di segnalazione presenze, alle problematiche IT e quant'altro. Al riguardo ricordiamo che eventuali disservizi IT ricadono sia sulle tempistiche di emissione che sulla piena adoption digitale.

Viene rinnovata l'intenzione aziendale di recepire questa istanza. E' aperto un tavolo di lavoro tra alcune funzioni aziendali per la costruzione del progetto. Nei prossimi giorni è in programma un incontro sul piano industriale nel quale si capirà la fattibilità già nell'anno corrente. L'altro tema riguarda le anomalie informatiche che sovente sopraggiungono e non danno la possibilità di emissione full digital, creando un nocumento alla Rete.

L'Azienda a riguardo fa sapere di aver trattato singolarmente le varie segnalazioni ricevute e non ritiene necessario adottare altre azioni.

- Ritardi reportistica e dimostrazioni rappel (OP360): i Colleghi continuano a lamentare ritardi e inefficienze nei sistemi di reportistica, riteniamo necessaria una svolta qualitativa nel fornire i dati produttivi agli OP, a beneficio della produttività.

Nell'agosto 2020 vi è stato un importante investimento con un cambio di software che generava i calcoli rappel, l'Azienda ritiene che tale migrazione abbia già prodotto dei benefici dato il basso numero di segnalazioni ricevute.

- Rinnovo contributo per spese telefoniche per il mese di aprile a seguito della prosecuzione dello status di remotizzazione della rete OP.

Dato il mutare delle condizioni esogene legate alla crisi pandemica ed un registrato incremento dell'attività in esterno HR ritiene che un eventuale rinnovo del contributo per spese telefoniche a favore della Rete OP (che permane comunque remotizzata fino al 30 settembre) sia da discutere sul tavolo dei Coordinatori di Sigla come si fece per le decisioni riguardanti i ristori di dicembre 2020.

- Registrazioni telefoniche per IBIPs: comprendere quali siano gli scenari futuri sull'obbligo dal 1.1.2022 di registrare le intere conversazioni che anticipano la vendita di prodotti investimento.

L'Azienda sta recependo da IVASS novità, anche se queste non saranno sostanziali a breve verranno comunicati aggiornamenti in merito.

- Protocolli di comportamento in caso di positività Covid: le OO.SS. esprimono la necessità di approfondire alcune euristiche comportamentali che hanno contraddistinto casi di positività negli appalti di Colleghi OP,

agenti o personale amministrativo. Nella valutazione del fenomeno si ritiene utile conoscere i dati sui Colleghi che settimana dopo settimana sono coinvolti e si richiede che i protocolli di comportamento abbiamo ancora più pubblicità.

Sulla chiarezza riguardo ai comportamenti da assumere in caso di positività a Covid negli appalti l'Azienda ribadisce i dettami enunciati nell'ultima mail inviata alla Rete il 7 maggio scorso.

In merito alla richiesta dei dati l'Azienda esorta a fare riferimento agli aggiornamenti di Prevenzione Rischi in sede di incontri RLS (ogni due settimane).

Durante il dibattito sono stati portati all'attenzione ulteriori due temi, il primo riguarda l'intercalare del punto 5 lettera B (pag. 5) delle appendici rappel nel quale si evince che ogni polizza che necessita di assistenza direzionale non viene computata all'OP.

L'Azienda ha risposto che per tutte le polizze non in combinazione C (quindi le polizze derogate) non possono essere applicati i parametri rappel standard.

Il secondo tema riguarda la valorizzazione dei sovrappremi su polizze protection, come da scheda provvigionale, riconosciuta solo ad alcuni produttori su cui l'azienda ha detto farà un pronto approfondimento.

Le OO.SS. hanno preso l'impegno di trasmettere in breve tempo alle funzioni interessate i documenti unitari contenenti le proposte sindacali in merito alla nuova gara trimestrale, al percorso di rigenerazione OP sottores, al nuovo ruolo all'interno del 2° livello.

Il nuovo impianto organizzativo è stato descritto come un modello che va oltre la metrica dei risultati e prevede un percorso di merito negli avanzamenti, comporta un aumento dei costi fissi che la Compagnia prevede di ammortizzare con un forte incremento della produttività derivante dal supporto di tutor e group leader. Come OO.SS. saremo ogni giorno accanto ai lavoratori per seguire la concreta realizzazione del nuovo modello organizzativo e la coerenza nella sua applicazione.

19 maggio 2021

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