

!!!!Car@ collegh@, in merito al tavolo di confronto richiesto dalle OO.SS. all'Azienda sui temi del rework, delle modalità operative applicate, e delle valutazioni delle rese produttive, svoltosi in data 09/12, dobbiamo esprimere il nostro forte disappunto per l'atteggiamento di chiusura e scarsa disponibilità al confronto dimostrato dall'Azienda.

Nonostante le risposte fornite siano state concrete, queste si sono rivelate orientate esclusivamente a tutelare le procedure interne e a ottimizzare i processi aziendali, senza considerare l'impatto reale sui lavoratori. In particolare:

- Il rework comporta per i lavoratori un mancato riconoscimento economico e un aumento dei carichi di lavoro, senza compensazioni adeguate.
- Le valutazioni sulle rese produttive generano un forte stress psicologico, minando la serenità e la motivazione del personale.

La mancanza di attenzione ai diritti e al benessere delle persone è inaccettabile e rappresenta un segnale negativo di chiusura al dialogo. La Fisac ritiene fondamentale instaurare un confronto costruttivo e trasparente con l'Azienda e continuerà a battersi per garantire tutela, chiarezza e giustizia per tutte e tutti!!!!



COMUNICATO UNITARIO

Il 9 dicembre scorso si è svolto in videoconferenza il confronto richiesto dalle Organizzazioni Sindacali per chiarire alcune questioni legate alla gestione del "Rework". La richiesta è nata a seguito di anomalie riscontrate nella gestione dei prodotti a premio unico, ai quali è stato applicato un trattamento differenziato a seconda della provenienza delle somme investite.

L'azienda ha precisato che, già a partire dal 2025, è previsto il superamento della regola generale del "Rework". Inoltre, ha sottolineato che, fin dall'inizio, l'applicazione dei trattamenti provvigionali e produttivi è stata coerente con le comunicazioni ufficiali.

Tuttavia, in risposta alle numerose segnalazioni sindacali, è stato programmato per gennaio 2025 un controllo approfondito sulle emissioni a premio unico dei prodotti soggetti al doppio sistema di incentivazione. L'obiettivo è garantire il pagamento corretto degli emolumenti provvigionali e adeguare le basi incentivabili ai fini del calcolo del rappel per il 2024.

L'azienda ha inoltre giustificato la decisione di non applicare correzioni ai casi dubbi di "Rework", spiegando che alcune soluzioni a premio unico sono state introdotte per attrarre nuova clientela, pur consentendo ai produttori di proporle anche ai clienti esistenti.

Da parte loro, le rappresentanze sindacali hanno sottolineato che questa posizione non consente di distinguere adeguatamente le situazioni. Di conseguenza, vengono trattati allo stesso modo i casi di totale reinvestimento di somme già gestite e quelli di nuova liquidità, penalizzando anche l'acquisizione di "nuovi fondi".

L'azienda ha ribadito che la perdita di valore per la Compagnia derivante dal "Rework" giustifica la sua scelta di non modificare le valutazioni.

Al termine dell'incontro, l'azienda ha risposto a due ulteriori richieste di chiarimento da parte sindacale:

1. **Verifica delle rese produttive:** la funzione HR ha confermato che il programma di lavoro è suddiviso in 12 mensilità e che anche il mese di agosto rientra nelle verifiche sulla resa produttiva.
2. **Computo del TFR pregresso:** poiché si tratta di un trasferimento previdenziale "stock", il trattamento provvigionale e produttivo resterà invariato nel 2024. Tuttavia, si sta studiando un intervento specifico per la remunerazione delle soluzioni previdenziali, a partire dal prossimo anno.

11 dicembre 2024

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