

Il 28 aprile si è svolto un incontro con i vertici di Alleanza, durante il quale si è affrontato, soprattutto, il tema delle modifiche apportate dall'azienda ai piani provvigionali dei produttori dal 2016.

Abbiamo nuovamente fatto rilevare quanto siano economicamente penalizzanti i cambiamenti avviati da gennaio scorso e quanto sia ingiusto dividere i lavoratori in serie A e serie B (Leader e Standard).

Abbiamo, di conseguenza, chiesto il ritiro delle modifiche delle aliquote provvigionali e di rappel ed il ripristino del vecchio minirappel al 75% e non all'85% e l'eliminazione delle figure di Leader e Standard, oltre alla revisione delle incentivazioni.

Abbiamo sottolineato all'azienda che se la loro intenzione fosse veramente quella dichiarata di premiare chi fa di più, non è necessario dividere i lavoratori e che, comunque, con questo nuovo sistema si penalizzano tutti sia chi fa meno sia chi fa di più.

Alleanza ha presentato una serie di dati per il primo trimestre 2016, dai quali si evince che i risultati crescono del 7,4% rispetto al 2015 e che hanno pagato 2.500.000 €. di provvigioni (pari all'11,7%) in più rispetto all'anno precedente, in netto contrasto rispetto alle evidenze in nostro possesso.

Anche per quanto concerne le incentivazioni legate ai mix, l'azienda ha dichiarato che per il primo trimestre verrà premiato all'incirca lo stesso numero di dipendenti, con un lieve incremento, rispetto al 2015. Inoltre, hanno sottolineato come la fascia dei dipendenti che producono al di sotto delle 200.000 quote sia diminuita al 36% (802 lavoratori).

I dati presentati contrastano anche con il numero di agenti leader, scesi a poco più di cento, a dimostrazione delle difficoltà e dell'insostenibilità per la rete del nuovo fallimentare sistema remunerativo. Anche gli importi accantonati per i TS leader confermano la diminuzione dei guadagni, vista la loro esiguità rispetto ai numeri realizzati ed i cp del mese di aprile lo confermeranno. Cp che, a tal proposito, dovrebbero essere più chiari e comprensibili.

Con l'avvio dell'HPP (Programma di Alta Produttività) l'Azienda prevede di abbassare ulteriormente la percentuale degli "improduttivi". Ricordiamo che non è obbligatorio aderire al programma HPP, così come non è obbligatorio il CARE (meno che mai se include il sabato che, ribadiamo, non è un giorno contrattualmente lavorativo), abbiamo invece evidenza documentale che in alcune realtà venga pretesa la rendicontazione dell'attività svolta il sabato e che ci siano lavoratori costretti a presentarsi in agenzia il sabato in via sistematica, invitiamo i lavoratori a segnalarci questi abusi al fine di permetterci di denunciarli alle pubbliche autorità.

Abbiamo, come OO.SS., ribadito ai vertici aziendali che i dati in nostro possesso contrastano con quanto da loro esposto e che, nonostante il primo trimestre sia notoriamente il migliore di tutto l'anno visto che risente del record fatto a gennaio da tante agenzie ed aree, sia aumentato il malcontento tra tutti i lavoratori che lamentano invece una diminuzione dei guadagni, a fronte di un crescente aumento degli obiettivi e della pressione per realizzarli.

Inoltre, i numeri presentati dall'azienda, oltre a non essere riscontrabili, mancano dei risultati riferiti ai TSIE. Unica informazione sui TSIE fornitaci è stata la conferma che nel 2016 verranno assunte 150 persone (inclusi

coloro che hanno superato l'assessment di novembre, molti dei quali ancora non sono dipendenti), alle quali si aggiungeranno per ogni area quelli derivanti dal Turn Over dei fuoriusciti.

Anche questi sono per noi numeri assolutamente insufficienti, visto che i TSIE sono quasi 1.500 e che, ricordiamo, svolgono per anni le stesse mansioni dei CSA.

Abbiamo protestato anche per il Sistema Premiante degli impiegati amministrativi, sottolineando che gli importi sono stati comunque dimezzati lo scorso anno rispetto al passato e che la loro distribuzione, oltre a non seguire regole precise non comunicate ai lavoratori negli ultimi due anni, rischia di essere iniqua e non trasparente, rimessa al giudizio degli Area Manager. Senza dimenticare che, vista la mole di lavoro in costante aumento, ci vorrebbero almeno due Impiegati per ogni Agenzia e che i tempi per la risoluzione delle pratiche sono sempre più lunghi ed assurdi, a seguito anche della carenza di personale in Direzione, causando gravi e continui contenziosi con la clientela.

Abbiamo fatto rilevare, infine, all'azienda che continuano a mancare investimenti sulla rete di vendita, visto che l'unico argomento che continuano ad utilizzare negli ultimi cinque anni è quello dei tablet, che ricordiamo verranno distribuiti solo a coloro che avranno medie superiori alle 200.000 quote ed i TSIE dovranno anche pagarli circa 45 €. al mese!

Nessuna novità o programma per la crescita professionale, né sul numero minimo di schede a settore. Per non parlare, poi, dell'aumento dei provvedimenti disciplinari, spesso spropositati rispetto alla gravità di quanto contestato, come l'incompleta compilazione delle proposte (ricordiamo che, ad esempio, i capitali non sempre possono essere calcolati ed inseriti).

In conclusione, Alleanza ha mostrato una completa chiusura al ritiro, o a qualsiasi tipo di modifica, rispetto a quanto introdotto a gennaio 2016, rimanendo ferma sulle proprie posizioni e trincerandosi dietro ai positivi dati comunicati.

Purtroppo, questa arroganza ed indisponibilità dimostrata dai vertici aziendali verso le richieste dei lavoratori, ci vedrà costretti a proseguire con le forme di protesta che, a breve, verranno intraprese.

Milano, 02 maggio 2016.

I Coordinamenti Nazionali Aziendali di First/Cisl - Fisac/Cgil - Fna - Snfia - Uilca/Uil
[comunicato](#)