



COMUNICATO

Nel pomeriggio di ieri giovedì 16 settembre si è svolto il primo incontro con l'Azienda sulla verifica dell'applicazione del nuovo modello di organizzazione OP.

Come OO.SS abbiamo rilevato che suggerimenti e richieste inviate all'Azienda nei primi mesi di attuazione del modello non hanno avuto riscontro in tempo utile per essere esaminate e condivise, diversamente da quanto previsto nell'accordo di dicembre 2020 che riportiamo di seguito:

- ◆ "La riorganizzazione procederà per step nel corso del 2021 che saranno oggetto di informazione preventiva e confronto; si prevede fin d'ora un incontro di verifica nel luglio del 2021".
- ◆ "In ottica di maggior coinvolgimento e trasparenza le Parti confermano e rafforzano il percorso già in atto di informativa preventiva e confronto con le OOSS rispetto a quanto previsto dall'art. 146 CCNL 22.2.2017 in tema di sistema provvigionale".

Pertanto in termini di metodo lamentiamo da un lato un ritardo nella definizione della data d'incontro, peraltro organizzato di breve durata, dall'altro che sia stato fissato a ridosso di un evento di plenaria rivolto a tutta la rete op con le logiche considerazioni che ne derivano.

In ordine ai contenuti inerenti l'applicazione del nuovo modello organizzativo come OOSS avevamo richiesto per iscritto già in tarda primavera di conoscere quali avanzamenti di carriera erano stati effettuati e in quali aree, oltre a conoscere nel dettaglio i percorsi valutativi e formativi previsti per accedervi.

Le risposte odierne hanno solo in parte soddisfatto le attese. Ci è stato riportato che l'organico ha raggiunto 2.641 unità nel 2021 (con un incremento di 190 rispetto al 2019), che ci sono 124 kam e che i tutor sono 255 con una diminuzione di 25 rispetto all'anno prima. Sono stati nominati anche 6 nuovi group leader per un totale di 56.

Sostanzialmente parliamo di un centinaio di avanzamenti, con la precisazione che continuerà il rafforzamento del numero dei tutors e dei group leader, mentre è da valutare l'incremento di Welfare ed Employees Benefits Specialist.

Ci è stato presentato un'attività formativa e la descrizione di due percorsi di development center per tutor e Kam senza dettagliare i criteri produttivi di accesso richiesti per candidarsi ed i percorsi orientativi per arrivarci.

In riferimento ai contenuti inerenti i programmi e gli aspetti reddituali, le OOSS avevano formulato per iscritto mesi fa la richiesta di dati attinenti la produttività e la redditività in forma disaggregata: per livello e su base territoriale. Si era anche avanzata la proposta di uno stop dell'incremento dei programmi previsto dal 1° luglio per primi livelli senior, così come era stata sottolineata la necessità di un funzionamento certo e corretto di tutte le funzioni di Reportistica ed IT.

Le risposte dell'Azienda sono state di nuovo parziali e volutamente orientate al rinvio ancorché esprimano una grande soddisfazione per i risultati raggiunti finora:

- ◆ incremento sulla produzione vita apizzata: +33% (vs 2020) e + 20% (vs 2019), con una sostanziale tenuta dei premi periodici ed un atteso aumento (intorno al 90%) delle protection

- ◆ incremento sulla produzione DNA: +27% (vs 2020) e + 14% (vs 2019)
- ◆ non rilevato dall'Azienda, ma di facile deduzione, l'aumento dell'incidenza della produzione raccolta vita e DNA dalla rete OP sul totale del Gruppo Generali Italia (compresa ex INA e ex Toro): 27,3%, con punte di oltre il 31% sui rami protection e unici-ibridi
- ◆ Produttività media mensile pro capite in aumento: vita € 8.400 (+25% vs 2020; + 10% vs 2019) e DNA € 1.200 (+20% vs 2020; + 2% vs 2019)
- ◆ crescita superiore a quella del mercato (canale tradizionale)

Le considerazioni espresse dall'Azienda presentando questi risultati attengono ai grandi investimenti effettuati in ambito danni (creazione dei nuovi prodotti) che in comunicazione, per cui ci si aspetta almeno un risultato a due cifre.

Gli ispettori in incentivo risultano essere 1889, cioè il 70% del totale con una crescita di 566 rispetto al 2019 e con un incentivo annuale medio pro capite di euro 11.728, pari al +43% rispetto a quello del 2019. Abbiamo ricordato che parte di questo aumento è dovuto all'accoglimento della nostra richiesta di abbassamento della soglia per andare a rappel al 100% (era il 115% fino al 2020). Il dato non può dirsi soddisfacente tenuto conto di un tabellare non certo ragguardevole, delle aumentate responsabilità (vedi normativa IDD2), degli aumentati oneri amministrativi cui la rete è forzosamente orientata a causa del tablet, senza, peraltro, vedersi riconosciuto alcun compenso relativo.

Le richieste di dati distribuiti per livello, per decili e per territorio non sono state soddisfatte.

La richiesta di stop all'incremento dei programmi previsti dal modello non è stata accolta perché i risultati produttivi sono così di pregio da non farne ravvisare il motivo.

A detta dell'Azienda il coinvolgimento dell'IT avverrà qualora se ne presentasse la necessità. Su questo tema, considerate le numerose inefficienze che quotidianamente riscontriamo, ci saremmo aspettati una maggiore disponibilità.

Le OOSS hanno ricordato nel corso dell'incontro l'impegno che l'Azienda aveva dichiarato di voler assumere per contrastare le pressioni commerciali per la vendita di alcuni prodotti e sull'uso di My G, impegno sul quale non si è visto un cambio di atteggiamento da parte dei preposti.

L'Azienda sul punto ha ritenuto di non esprimersi.

Le OOSS hanno sollecitato ad una maggiore vigilanza COVID da parte dei preposti individuati dall'Azienda nella figura dei manager di zona con particolare attenzione all'applicazione delle norme COVID a tutela della salute, richiedendo anche una comunicazione rafforzativa in tal senso.

L'Azienda ha risposto di prestare la massima attenzione al tema della salute che sta a cuore a tutti.

Le OO.SS. hanno tutte rimarcato l'urgenza e la necessità di creare due ambiti di confronto: quello sulle questioni pendenti (oggetto di reiterate esposizioni e comunicazioni in questi ultimi due anni) e quello pertinente all'analisi dei modelli di riorganizzazione produttiva e degli incentivi del prossimo anno (in linea con uno dei punti dell'accordo del 20-12-2020). Allo scopo di rendere concreto quanto su espresso, avviando una nuova fase di dialogo con l'Azienda, volta alla risoluzione di pendenze che incidono pesantemente sulla motivazione della rete OP e ad una più piena attenzione alle richieste espresse dalle rappresentanze dei lavoratori sulle proposte che possano emergere in un futuro, le OOSS hanno chiesto di calendarizzare già da oggi le date dei prossimi incontri con durate ampie e dati completi forniti prima delle riunioni. L'Azienda si è resa disponibile ad almeno due incontri entro fine anno. Il prossimo è previsto per il giorno 11 ottobre.

Le OOSS scriventi reputano che le molte tematiche, su cui ormai da tempo richiamano l'attenzione dell'Azienda, debbano essere esaminate in tempi ravvicinati e debbano costituire oggetto di un confronto vero nel pieno rispetto di quanto previsto dall'accordo dello scorso dicembre e per il miglior proseguimento delle relazioni sindacali.

17 settembre 2021

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