



COMUNICATO

Nel mattina di lunedì 21 marzo, si è tenuto in call conference l'incontro previsto dal CCNL ex art.10 relativo all'informativa annuale sulla rete OP.

L'art. 10 prevede che le Organizzazioni Sindacali vengano annualmente messe a conoscenza del numero complessivo dei dipendenti, distinti per sesso, area professionale e posizione organizzativa, del livello retributivo per fasce d'età e classi d'anzianità, del costo del lavoro, del numero di passaggi, del numero dei lavoratori che hanno risolto il rapporto di lavoro, della formazione erogata.

L'Azienda ha presentato i dati relativi all'anno 2021 in termini di organico, performance e incentivazioni.

Organico: Il numero dei produttori al 31.12.2021 era di 2703 contro 2547 dell'anno precedente con un saldo positivo di 156 unità, conseguenza dell'incremento di nuovi inserimenti (459) a fronte di una costante uscita di colleghi (303). Le cessazioni si concentrano perlopiù nella fascia d'età 25-35 anni. I passaggi di livello sono stati 200 (+105 rispetto al 2020), i passaggi ad altri ruoli 21 (di cui 16 agenziali e 5 direzionali). Le contestazioni per il 2021 sono state 40.

Performance: +14.6% sul Vita (+13% PP e +14.7% PU) e +21% sul DNA, dati che confermano anche per il 2021 il fondamentale e maggiore contributo dato dall'OP per il raggiungimento degli obiettivi aziendali con un apporto pari al 57% del totale della raccolta AG (contributo sui pezzi 55%). La media pro-capite premi/mese sale a 9,5k€/mese.

Incentivazioni: la resa media (vita + danni) per gli OP d'appalto sale al 198%. Il numero degli OP in incentivo nel 2021 è aumentato portando al 76% le unità che hanno raggiunto il rappel, soglia che consente così di ottenere il riconoscimento del 100% del PRV OP, nuova voce reddituale introdotta grazie alla proposta delle OO.SS. Gli incentivi annuali sono aumentati attestandosi ad una media pro-capite pari a 22.460 €. La RAL media degli OP passa da 35.607 € (2020) a 41.071 € (2021).

In particolare: 1345 OP I livello (RAL 25.194€ di cui 14.492€ incentivi e provvigioni, resa 193%); 887 OP II livello (RAL 37.067€ di cui 21.556€ incentivi e provvigioni, resa 182%); 385 OP III livello (86.808€ di cui 60.554€ incentivi e provvigioni, resa 270%); 86 OP IV livello (RAL 52.795€ di cui 21.023€ incentivi e provvigioni).

L'informativa aziendale ha dettagliato in chiusura il piano formativo erogato nel corso del 2021, sottolineando il numero di ore a supporto del business e dei percorsi per cambio di ruolo.

Terminata l'esposizione aziendale le OO.SS. sono intervenute in merito agli argomenti trattati, oltre a portare

sul tavolo della discussione ulteriori e attuali elementi.

Innanzitutto, anche in considerazione del fatto che fino ad oggi non è stato monitorato l'effetto della pandemia sulle lavoratrici del settore commerciale, è stato richiesto che tutti i dati presentati (assunzioni, cessazioni, avanzamenti) vengano forniti con identificazione del genere e che si presti particolare rilievo al segmento femminile allo scopo di colmare il divario emerso come area di criticità anche dalla recente Survey.

In secondo luogo le OOSS hanno evidenziato l'incremento delle cessazioni che comportano una perdita di professionalità non facilmente sostituibile con nuovi ingressi ed una perdita di conoscenza ed esperienza che realizza un'attenta cura del portafoglio ed un'articolata consulenza verso il cliente. Per tali ragioni si è richiesto di impostare un percorso dedicato che valorizzi l'anzianità di servizio e che comporti riconoscimenti concreti. In merito alla crescita di assunzioni le OOSS hanno rimarcato come un aumento così importante degli effettivi in organico comporti che da parte datoriale ci siano investimenti volti ad efficientare gli strumenti a supporto della vendita, interpretati correttamente come un investimento a favore della rete e non come applicativi di controllo e la predisposizione di un sistema di assistenza alla rete adeguato per rispondere in tempo utile (field care).

In riferimento alla crescita del reddito medio dovuto ad un incremento della parte variabile nel 2021 le OOSS hanno chiesto di disporre di dati disaggregati e rilevati anche su base regionale ed hanno rivendicato di aver contribuito ampiamente a questo risultato stimolando l'Azienda ad applicare correttivi e miglioramenti sulle incentivazioni che, invece, nel 2022 la Compagnia ha reso più difficili da conseguire riducendo i computi e le basi incentivabili e aumentando i budget con la conseguenza di un aumento del 30% della richiesta produttiva per ottenere lo stesso guadagno dell'anno precedente.

Sul fronte dell'avanzamento del nuovo modello OP le OOSS hanno chiesto quali saranno le nuove tappe e date degli assessment e quanti dipendenti saranno coinvolti nel progetto Welfare Specialist, Kam, Tutor, Group Leader.

In particolare si è richiesto un ampliamento del perimetro prodotti valorizzati per i Kam e di dedicare un opportuno approfondimento sull'evoluzione del ruolo di tutor e delle modalità di incentivazione che lo riguardano.

L'Azienda ha confermato la volontà di continuare nel percorso avviato e di considerare ancora aperti tutti gli ambiti con un rafforzamento del gruppo Welfare Specialist, un ampliamento del numero dei kam, il completamento del numero dei tutor prevedendone uno per ogni cinque addetti alla vendita e dei group leader di cui si prevederebbe una figura ogni 30 produttori.

Il modello dovrebbe affermarsi ulteriormente in tal senso a condizione del mantenimento del livello di produttività grazie alle iniziative di periodo e all'assegnazione di portafoglio.

In riferimento alla consistenza dell'organico è stato chiesto avere un'informativa precisa sul numero dei colleghi appartenenti alle "categorie protette" ricordando la necessità di provvedere rapidamente alla definizione di un programma a loro dedicato.

Inoltre, in considerazione del fatto che nel corso degli anni la permanenza in ruoli di vendita è divenuta definitiva, le OOSS reputano che l'Azienda debba assumersi la responsabilità di contribuire ad un progetto di rigenerazione degli OP in difficoltà produttiva e hanno sollecitato l'Azienda affinché tale progetto possa essere definitivamente avviato, chiedendo nel contempo chiarimenti sui provvedimenti disciplinari legati alla scarsa resa e sul numero dei colloqui monitorati svolti da HR nell'ultimo anno.

Dall'altro lato è stato posto un importante accento sulla gestione degli OP fortemente consolidati che non vedono alternativa che uscire dall'Azienda per trovare una occupazione giudicata migliore. A fronte di ciò e sulla base di quanto definito nell'accordo del 20.12.2020 le OO.SS. hanno richiesto di intraprendere un dialogo sulla definizione di un riconoscimento del caring e della consulenza (intesi come mantenimento del portafoglio e come gestione di importanti masse di capitali) anche alla luce dell'incidenza della rete OP sulla raccolta vita di gruppo (in media un 66%) e su quella danni (un 45%).

Complessivamente il quadro rappresentato nel 2021 pone ancor di più la Rete OP come asset strategico e di grande impatto per l'Azienda.

L'organizzazione produttiva, pur continuando da due anni a operare in condizioni di particolare difficoltà, ha saputo sviluppare nuove forme di svolgimento del lavoro che non devono sostituirsi alla tradizionale attività e che dovranno trovare anche nel 2022 continue e eque forme di valorizzazione.

Sulla base delle buone relazioni sindacali con l'Azienda che già hanno portato ad importanti risultati positivi per la Rete OP, le OOSS hanno ribadito la necessità di ricevere in anticipo i dati che vengono loro presentati, in modo da favorire il confronto e hanno richiesto una serie di incontri all'Azienda per affrontare costruttivamente tutte le tematiche esposte con l'obiettivo di rappresentare e risolvere i disagi e le criticità espresse dalla rete come di monitorare e valutare a pieno gli effetti dello sviluppo del nuovo modello di organizzazione produttiva.

23 marzo 2022

Le RSA Produttori di Generali Italia

FIRST/CISL FISAC/CGIL FNA SNFIA UILCA