

La pubblicazione della nuova meccanica Rappel per il 2025 da parte dell'Azienda ci impone di fare il punto della situazione per illustrarvi il lavoro fin qui svolto.

Il confronto sul sistema di incentivi per il 2025 è progredito con una serie di proposte aziendali che, a nostro avviso, rendevano l'impianto ancor più complesso rispetto al precedente e non rispondevano affatto alle necessità di una crescita equa e sostenibile della rete OP. Le prime indicazioni da parte aziendale, infatti, portavano un incremento della complessità delle meccaniche con l'introduzione di nuovi parametri penalizzanti e l'adozione di misure che rischiavano di ridurre la redditività per molti livelli della rete.

Fin da subito, la nostra sigla ha messo in evidenza la criticità di tali proposte, orientandosi verso obiettivi chiari e concreti che portassero contestualmente alla chiarezza delle meccaniche Rappel (per evitare errori e difficoltà operative per gli OP, come nel caso del Rework), al superamento dei malus (per evitare penalizzazioni ingiustificate e garantire incentivi realmente premianti) e alla valorizzazione del lavoro svolto nella sua totalità (cura e fidelizzazione della clientela).

Grazie alla nostra azione sindacale, e durante gli incontri tra ottobre e dicembre 2024, siamo riusciti a ottenere alcuni importanti risultati:

- **Blocco degli aumenti dei programmi di produzione Vita:** Siamo riusciti a evitare gli incrementi richiesti dall'Azienda per tutti i livelli, garantendo così la stabilità degli obiettivi di produzione. (Unica eccezione è stata prevista per i I livelli "senior," per i quali sono stati applicati aumenti proporzionati al ruolo).
- **Programma Danni:** L'Azienda aveva inizialmente proposto un incremento a doppia cifra del programma danni, che avrebbe rappresentato un significativo aggravio per tutti i livelli. Grazie alla nostra determinazione e al lavoro di mediazione, siamo riusciti a ridurre sensibilmente questa richiesta, dimezzando l'aumento previsto e limitando così l'impatto economico sulla rete.
- **Contrasto ai parametri penalizzanti:** Abbiamo impedito l'introduzione del parametro "pezzi/mese Protection," che avrebbe imposto vincoli rigidi e complessi da gestire, con effetti negativi sull'operatività quotidiana degli OP.
- **Tutela dei colleghi in over performance:** L'Azienda aveva proposto di incrementare le aliquote Vita esclusivamente per i colleghi II livello con una resa Vita superiore al 275%. Grazie al nostro intervento, siamo riusciti a ridurre questa soglia, garantendo l'aumento delle aliquote già a partire da una resa Vita > al 200%. Inoltre, per i colleghi di II livello, con una "seniority" superiore a 5 anni, abbiamo ottenuto, l'ampliamento dei prodotti incentivati con la valorizzazione dei computi per le polizze collettive Vita/PMI.
- **Incentivi per i Tutor:** Abbiamo migliorato l'introduzione dell'incentivo che valorizza la nuova produzione personale del Tutor integrandola all'interno della base incentivabile del gruppo coordinato. Inoltre, per i Tutor con rese personali Vita e DNA pari o superiori al 200% al 6° bimestre 2024, abbiamo ottenuto un reintegro parziale per chi a fine 2025, avrà una differenza di incentivo superiore a € 5.000 rispetto alla media dell'incentivo maturato nel 2023/2024.
- **Kam Wealth:** Abbiamo ottenuto l'introduzione di un nuovo parametro in bonus che valorizza le azioni di retention del portafoglio Vita PU (parametro che auspichiamo sia esteso anche ad altri livelli in futuro). Abbiamo inoltre contenuto la penalizzazione che sarebbe derivata dalla riduzione delle aliquote come proposte dall'Azienda.
- **Group-Leader e Welfare Specialist:** Abbiamo sottolineato l'importanza strategica di queste figure, evidenziandone il ruolo centrale nel supporto alla rete commerciale e nella promozione di soluzioni dedicate a bisogni specifici della clientela.
- **Tutele per le categorie vulnerabili:** Ci siamo spesi per ottenere agevolazioni sul programma di produzione a favore dei colleghi fragili, delle colleghe in gravidanza e delle neomamme, riconoscendo la necessità di misure che proteggano i lavoratori in situazioni delicate.

Con l'occasione precisiamo quanto segue:

- Per le coperture CAT imprese obbligatorie, in attesa dei decreti attuativi, si prevede la proroga della valorizzazione dei premi del prodotto ATTIVA MULTIRAMO (MOD. MUL) finalizzati a coprire i rischi catastrofali relativi a beni per cui siano già previste (o vengano contestualmente stipulate) polizze per la copertura di altri rischi a tariffa definita o PMI GeneraImpresa;
- con riferimento al parametro "Caring investimento" qualora ci fosse un riscatto nel 2025 e un reinvestimento in una nuova polizza, quest'ultima verrebbe valorizzata positivamente solo qualora il premio sia superiore all'80% del riscatto.

Siamo consapevoli che il percorso verso un sistema più equilibrato e premiante per la rete OP è ancora lungo e con molte



aree di miglioramento.

Fisac CGIL continuerà a mettere in campo tutte le proprie energie per migliorare le condizioni degli OP, attraverso un dialogo costante con l'Azienda e un impegno continuo nella tutela dei diritti dei lavoratori. Le sfide future sono molte, ma la nostra determinazione è forte: continueremo a essere al fianco di tutti gli OP, per garantire che il sistema di incentivi sia un vero strumento di crescita, che motivi e coinvolga, e che non penalizzi chi ogni giorno lavora con dedizione e impegno.