



Il Folagra

Mensile di Resistenza Umana della Rete OP



Numero: 3 Data: Gennaio 2019

L'INSOSTENIBILE DIMOSTRABILITÀ DEL RAPPEL

E' l'ultimo bimestre dell'anno e sei caricato a pallettoni perché è l'ultima possibilità di recuperare e strappare un rappel. I direzionali pressano, intravedendo il raggiungimento dei loro budget, e qualche risultato se lo aspettano anche gli agenti. In modalità Alberto Tomba, sei riuscito a schivare tutti i paletti sul tuo percorso (ibridi e danni) e, aumentando telefonate ed appuntamenti, hai centrato l'obiettivo del salto di aliquota. Un dubbio ti assale quando ti svegli madido di sudore



nel mezzo della notte: avrò rispettato il parametro di incassi PIP? Vabbè domani mattina controllo in SAP e mi tolgo ogni pensiero, giusto? No, sbagliato. La dimostrazione rappel non è aggiornata e non lo sarà per tutto il mese. Recupero i fogli provvigionali e provi a fare da solo ma la certezza non ce l'avrai mai. In questi ultimi anni è accaduto di tutto: tagli delle basi incentivabili, aumento dei budget vita e danni, inserimento di meccanismi complessi chiamati "parametri qualità" che hanno decurtato, a nostro parere, non poco le retribuzioni degli OP, arrivando a quello che per noi è un inaccettabile paradosso: per diversi colleghi che non hanno rispettato il parametro di incassi PIP di seconda

annualità, la perdita pecuniaria è stata maggiore alla cifra guadagnata facendo sottoscrivere quei PIP ai propri clienti. Quando poi provi ad emettere dei contratti in digitale, sembra di entrare in un racconto di Kafka (nostro celebre collega): finestre rosse, codici bloccanti e ritenta sarai più fortunato. Con la digitalizzazione il lavoro degli OP è aumentato, comprendendo anche profilazione ed emissione, sottraendo tempo alle trattative, vero fulcro del nostro lavoro. Ciò che doveva semplificarci la vita, sta soltanto aumentando gli acquisti di Maalox. Ci sembra che l'anno passato è finito piuttosto male, tra amarezze e frustrazione, e il 2019 deve per forza essere diverso. Tante sono le battaglie che ci aspettano e che affronteremo tutti assieme ma, tra le tante e più diverse problematiche, è mai possibile non riuscire a risolvere quello della dimostrazione rappel? Per la natura del nostro lavoro, è fondamentale poter contare su calcoli precisi ed aggiornati. Avere un meccanismo che funziona a singhiozzo, complica soltanto un lavoro che già di per sé è diventato molto complesso. Siamo convinti che un'azienda che, nel prossimo triennio, investirà 1 miliardo nella digitalizzazione saprà risolvere una volta per tutte una questione che si trascina da troppo tempo.

E.B.

ESSERE O PRODURRE

L'interrogativo esistenziale dell'essere o non essere è alla radice dell'indecisione che impedisce ad Amleto di agire. Rapportando il famoso «dubbio amletico» alla nostra attività, meglio rimanere primi livello a vita o passare secondo livello? Rinunciare alla prospettiva di crescita o porsi con fredda (ma lucida) posizione di chi valuta solo il ritorno economico, di chi in qualche modo si tira fuori dal gioco. Ci chiediamo noi de Il Folagra quanti siano le colleghe/i che rinunciano o hanno declinato la proposta di passare di livello. La nostra impressione è che "il fenomeno" sia in crescita: programmi di produzione costantemente più impegnativi, contesto economico generale, la percezione di rischiare di impantanarsi anni in un livello ritenuto di passaggio e non meno rilevante lo spauracchio di ritrovarsi sotto resa, possibili destinatarie/i di lettere "monitorie", sono le motivazioni principali di questa scelta. Rinunciare ad una promozione non è cosa normale, è un segnale a cui la Compagnia dovrebbe far attenzione. Riduttivo sarebbe identificare in queste/i colleghe/i delle persone prive di ambizione e voglia di crescere. Riteniamo al contrario che occorrerebbe chiedersi ed analizzare cosa non stia funzionando. o nel sistema o nella percezione che le colleghe/i interessate/i hanno del sistema.

E.M.

Il destino dell'uomo è quello di essere unito, non diviso.

Se si continua a dividersi finisce come un gruppo di scimmie che si tirano le noccioline a vicenda dagli alberi.

(T.H.White)



“ UNO COME TE NON PUO' NON FARE X (MILA EURO) DA QUI A FINE MESE ”

Il “dixit” di questo numero non ha un “ipse” definito: nei numeri precedenti, la frase pubblicata aveva padri e madri ben precisi, nonostante la scelta politicamente corretta di denunciare il peccato e non il peccatore. Questa espressione non è uscita da una bocca in particolare, perché, semplicemente, l'hanno pronunciata in tanti nel corso degli anni.

Anche la X del titolo varia a seconda di quanto manca per vincere una gara, per centrare un rappel o per contribuire al raggiungimento dell'obiettivo comune. Il problema è che questa X è seguita da “mila euro” e, in genere, ha un valore da due o tre cifre. Da qui a fine mese uno come te non può non fare 100 mila euro.

La fregatura, chiamiamola così, non sta nemmeno nella cifra in particolare, anche se si parla di target generalmente fuori da ogni logica, ma in quel fatidico “uno come te”. Ecco la trappola: tu sei speciale, da te ci aspettiamo tanto,

tantissimo, il massimo e anche di più. Bisogna essere molto attenti a non cadere nel tranello: nessun dubbio sulle capacità dei colleghi, ma nessuno di noi è un supereroe. Siamo semplicemente tutti funzionali, nella logica del tutti sono utili, ma nessuno è indispensabile, tipica di ogni azienda. Non serve affannarsi per rispondere all'appello o, quanto meno, se scegliamo di farlo, cerchiamo di renderci conto di questo e, al limite, cambiamo approccio: non uno come me non può non farlo, ma uno come me è costretto a farlo. In questo modo, prenderemo almeno coscienza del fatto che raggiungere quello step è esclusivo interesse nostro, poiché ci permetterà di guadagnare qualcosa di più, non perché dobbiamo dimostrare qualcosa a chicchessia. Sarebbe un passo avanti importante: a quel punto, infatti, dovremmo sostituire alla frase “uno come me”, l'espressione “uno come tanti” e questo ci dovrebbe aiutare a mutare radicalmente visione. Ci dovrebbe far capire che non siamo specia-

li, ma siamo tutte e tutti lavoratrici e lavoratori, ognuno con le sue peculiarità e le proprie debolezze, con i nostri sogni e le nostre legittime aspirazioni, ma parti di un insieme che non è l'azienda, in questo caso, ma l'organizzazione produttiva.

Questo è l'unico modo per conquistare diritti: solo uniti si ottengono risultati. Ce l'ha insegnato la storia: le lavoratrici e i lavoratori hanno migliorato in maniera tangibile le proprie condizioni di vita e di lavoro solo quando hanno combattuto insieme le battaglie per sostenere le proprie ragioni.

Il nostro mestiere, per sua natura, già tende a essere divisivo, perché è un lavoro commerciale: solo raggiungendo la consapevolezza di quanto sia necessaria l'unità di tutte le donne e di tutti gli uomini che compongono l'organizzazione produttiva potremo lottare per rivendicare ciò di cui abbiamo un enorme bisogno.

M.G.

MI RITORNI IN MENTE... (GranPiano)



Nell' anno di grazia 2012, assieme a Pianoforte, la fabbrica prodotti fece uscire Granpiano, un altro piano di versamento a premi annui rivalutabili che doveva intercettare il bisogno di protezione della clientela e sostituire la cara e vecchia 13TB (valore previdenza plus).

Ebbene Granpiano era un tantinello impegnativo in quanto prevedeva una durata contrattuale pari a 20

anni, con durata pagamento premi pari a 15 anni. In sostanza, fin dal primo premio versato, il cliente si garantiva un capitale caso morte per i suoi beneficiari pari al prodotto tra il premio annuo iniziale (al netto dei diritti, dei caricamenti, delle addizionali di frazionamento e dei sovrappremi) e 15. Esempio pratico: a un premio di 2.000,00 euro annui, corrispondeva un capitale caso morte di circa 27.000,00 euro, ovvero 1.800,00 euro (premio senza caricamenti) moltiplicato per 15; un affarone come si può notare. Con caricamenti oscillanti tra il 9,6% e il 10,30% in funzione dell'età all'ingresso e che si impennavano fino al 12% in caso di mancato completamento del piano di versamento; con addizionali di frazionamento che andavano dall'1,7% semestrale al 2,5% mensile, la domanda sorgeva spontanea: se proprio ho l'esigenza di tutelare la mia famiglia in caso di premorienza, perché mai non farsi una tariffa 5 (detraibile fiscalmente, con capitale caso morte infinitamente più corposo e premio annuo

molto più basso)?

A questa domanda, per dirla alla Bob Dylan, la risposta dell'azienda si perdeva nel vento. I formatori, per nulla scoraggiati, evidenziavano alcune novità e punti forti del prodotto: se versavi tutti e 15 i premi, avevi diritto ad un bonus del 15% del capitale assicurato rivalutato. Certo non avevi diritto a ripensamenti e tutto doveva filare liscio come l'olio nella tua vita: vietato perdere il lavoro e smettere di pagare perché, in caso di somma ridotta, le penalità erano la consueta tragedia greca. Neanche a parlare di riscatto totale: al residuo capitale assicurato ridotto, si applicava un simpatico tasso di riscatto del 3% per il periodo che intercorreva tra la data di richiesta del riscatto e quella del 15esimo anno del contratto. Alla fine del calcolo, te ne uscivi con una pacca sulla spalla e un “andrà meglio la prossima volta”. E la garanzia Dread Disease presente nel contratto dove la mettiamo? Non è una grande innovazione? Nei primi 15 anni, col piano al corrente

IL GOL DELL'EX (Valentina di Crepax dal Lazio)



con il pagamento dei premi, in caso di invalidità permanente superiore al 5% a seguito dell'insorgenza di una delle gravi malattie previste dal contratto (ictus, infarto, cancro ecc), veniva corrisposto un importo pari al 10% del capitale iniziale in caso di morte. Per tornare all'esempio precedente, avresti avuto diritto al 10% di 27.000,00 euro, ovvero ricchi 2.700,00 euro. Una cifra che ovviamente può far fronte alla perdita di autosufficienza e ai disagi che comporta. Senza contare che ne avevi diritto soltanto se stipulavi il contratto entro i 50 anni di età.

Tra lo sconcerto dei manager di zona e del marketing, Granpiano riuscì a far peggio persino di Pianoforte, nonostante le succulenti provvigioni e la base incentivabile da leccarsi i baffi. Alla fine, seppure a malincuore, anche la Compagnia ha dovuto prendere atto che la rete commerciale OP ha un cuore.

E.B.



Da quando a quando dei stato dipendente della Compagnia? Con che livello?

Sono entrata in Ina Assitalia nel lontano aprile del 2009, divenni il livello a gennaio 2010 (ai tempi in Ina si cresceva velocemente) fino ad oggi.

Perché hai accettato la proposta di lavorare per la Compagnia?

Accettai perché c'erano molte possibilità di crescita a quei tempi, in una realtà che si stava definendo (di OP in Ina non c'era traccia infatti l'ispettorato venne creato nel 2007) era tutto amplificato. Partecipai a moltissime missioni sulle agenzie ex INA acquisendo competenze che per me sono state sostanziali tanto più adesso.

Cosa ti era stato prospettato in sede di colloquio, ti sono state spiegate le modalità operative dell'attività?

Mi venne spiegato tutto con molta chiarezza. Sapevo che il mio lavoro doveva svilupparsi totalmente su clientela potenziale ma vi assicuro che il trainer (allora da noi si chiamava così... in fin dei conti erano dei II livelli) fu per me un vero punto di riferimento. Il portafoglio cominciai a lavorarlo sulle agenzie di missione in missione, e lì ho capito quanto fosse importante consolidarlo (le agenzie di cui mi occupavo per lo più erano revocate o quasi, quindi il turnover di portafoglio era elevatissimo). Furono anni splendidi e devo molto a tutte quelle persone che direttamente e indirettamente hanno saputo trasferirmi quanto più di buono c'è in questo lavoro. Con l'avvento di Generali ridimensionai i miei sogni, ma ringrazio profondamente la Compagnia per avermi fatto capire che alla fine di tutto il lavoro è solo lavoro non la sostanza della mia vita.

Come reputi la tua retribuzione media degli anni passati in Compagnia?

Negli anni in cui ero su missioni varie la retribuzione oscillava, dopo la fusione ho avuto modo di consolidarmi e a consolidare porta-

foglio quindi i guadagni sono stati più sostanziosi. Certo è stato un periodo terribile se non altro perché assieme all'insoddisfazione di tanti sforzi vani, mi sono ritrovata a dover tirar fuori valanghe di polizze senza avere portafoglio e con 5 anni di anzianità alle spalle. Il 2014 lo ricordo come un anno terrificante sotto ogni punto di vista. Oggi ho la certezza di essere cresciuta molto e soprattutto so che quando si scende in picchiata ad un certo punto arrivi al fondo e allora non si può che risalire.

Hai mai ricevuto pressioni dai tuoi responsabili per il mancato raggiungimento degli obiettivi produttivi aziendali? Se sì come hai vissuto quelle circostanze?

Più che pressioni direi che ho ricevuto molte spinte all'azione sempre infiocchettate con "contiamo su di te", "dai supporto al gruppo", "le tue capacità servono", "potresti essere valorizzata a breve", tutte cose che sollecitavano la mia autostima ma a chiusura dei giochi parliamo sempre di carote messe davanti e di una corsa infinita per mai raggiungerle.

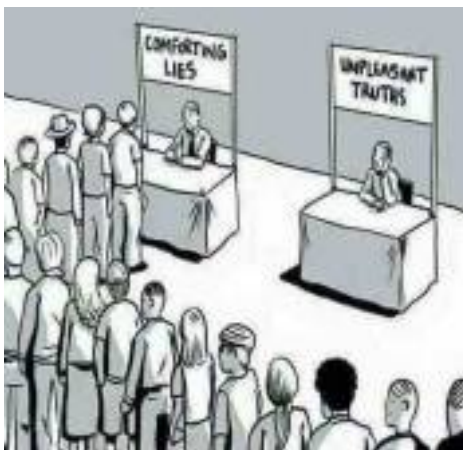
Come era il tuo rapporto con l'ambiente di lavoro, con la struttura nel suo insieme e con i colleghi?

Il rapporto umano e la condivisione anche delle stesse problematiche sono state il mio punto fermo. Se ho resistito tanto lo debbo alle persone meravigliose che mi hanno accompagnato in questo viaggio tortuoso.

Cosa ti ha fatto propendere per cambiare lavoro?

Spero una maggiore possibilità di soddisfazione lavorativa ed economica. Vado a prendermi tutto quello che ho desiderato per anni in Compagnia e che non ho ottenuto. La voglia di rimettermi in discussione di imparare, imparare e imparare ancora; la voglia soprattutto di alzarmi la mattina, come facevo qualche anno fa, e andare a lavoro con il sorriso stampato.

Ritieni che la formazione ricevuta sia stata adeguata? Ti servirà in futuro?



La formazione in INA è stata superlativa (SDA bocconi, formazione interna su prodotto e contesti) in Generali prevale la formazione legata a prodotti. Francamente fare perlopiù formazione commerciale l'ho trovato abbastanza riduttivo.

Cosa ricorderai con piacere di questa esperienza? Hai dei rimpianti?

Ora ricorderò tutto con piacere, i momenti belli sono stati tanti e mi sono serviti ad avere più stima in me stessa e a pensare in grande, quelli brutti mi sono serviti a rimettere i piedi per terra a volte con un bel tonfo ma alla fine sono serviti entrambi in egual misura.

Come ti trovi adesso?

Ancora devo prendere possesso del mio nuovo ruolo ma mi sento carica come non mai e spaccherò giuro che spaccherò.

Vuoi dire qualcosa ai tuoi ex colleghi?

L'unica cosa che mi sento di dire è questa: se vi capita di vivere sempre le stesse esperienze, magari con forme diverse ma della stessa sostanza, cominciate a guardarvi dentro senza puntare sempre il dito verso l'altro, perché alla fine il vero problema non sono le incentivazioni che si assottigliano sempre più o le promesse

di promozioni che non arrivano, il vero problema siamo noi che ragioniamo sempre nello stesso modo senza fare nulla. Il cambiamento, che fino a qualche tempo fa terrorizzava anche me, è la sintesi dell'assoluta volontà di capire quello che siamo e cominciare a fare per quello che vogliamo.

P.S quando mi hanno chiesto di fare questa intervista pensavo che mi sarei tolta tanti di quei massi dalle scarpe da avere quasi paura ad iniziare, ma alla fine ringrazio me stessa per essere uscita vincitrice in un gioco che ho vissuto come ostico a dir poco.

Come Fisac Cgil stiamo chiedendo proprio in questi giorni che sia consentito a tutte/i di partecipare alla Plenaria degli OP del 24/01 nelle migliori condizioni. Come sempre andrebbe usato giudizio e buon senso: Secondo noi chi riesce a partire/tornare orientativamente tra le 07:00 e le 22:00 può a nostro parere limitarsi alle sole spese di viaggio. Per chi non rientrasse in questi orari riteniamo più che opportuno aggiungere il pernottato. Siamo i primi a credere nell'iniziativa, inclusa e che dimostra attenzione nei confronti della categoria. Non può essere lasciata ai responsabili di zona la decisione delle modalità del trattamento per la missione. Questo compito spetterebbe ad HR, facendo riferimento all'articolo 2 del CIA, per quanto riguarda il trattamento delle missioni.



Il Folagra è stato pensato e costruito per dare voce a tutte le problematiche, le esperienze, le richieste e le rivendicazioni della rete OP di Generali Italia.

Il Folagra è realizzato da OP che sono anche rappresentanti sindacali (RSA) della Fisac Cgil ed avrà una funzione di critica costruttiva, baluardo di resistenza e condivisione delle esperienze di tutti noi, un porto franco dove essere liberi di esprimersi.

In tutti questi anni di impegno sindacale, siamo cresciuti per numero e consapevolezza, costruendo dalla null a una rete di RSA diffusa in tutta Italia. L'assistenza quotidiana che diamo su lettere monitorie, procedimenti disciplinari e semplici informazioni sui contratti che regolano la nostra attività, è diventata ormai imprescindibile.

Vogliamo crescere, raggiungendo tutte le regioni e rafforzandoci sui territori giorno dopo giorno, consapevoli che la nostra forza è la coesione e la solidarietà tra tutti noi. **Il Folagra** si propone come una moderna Mompracem, l'isola degli uomini liberi in un oceano di padroni e schiavi.

Supportate **Il Folagra!** Avanti Op!

Il Folagra

**Ernesto Mandola
Stefano Ginanneschi
Marzio Gardella
Ermanno Brunettin
Alessandro Nardone**

Tel.: 3484781585
Posta elettronica:

IlFolagraOP@gmail.com

*Oggi più di ieri
AVANTI OP!*

