



COMUNICATO

Nel pomeriggio di giovedì 29 aprile, si è tenuto in call conference l'incontro previsto dal CCNL relativo all'informativa annuale sulla rete OP.

L'Azienda ha presentato i dati relativi all'anno 2020 in termini di organico, performance e incentivazioni.

Riservandoci di scendere ulteriormente nel dettaglio anche chiedendo i dati in forma disaggregata, di seguito quanto esposto:

Organico: Il numero dei produttori al 31.12.2020 era di 2545 contro 2451 dell'anno precedente con un saldo positivo di 94 unità, conseguenza dell'incremento di nuovi inserimenti (354) a fronte di una costante uscita di colleghi (260). Il lavoro di *recruiting* dall'inizio del 2021 ha consentito di inserire ulteriori 120 Produttori. I passaggi di livello sono stati 95, i passaggi ad altri ruoli 20 (di cui 14 agenziali e 6 direzionali).

Performance: +3.8% sul Vita (-15,5% PP e +5,5% PU) e -3,7% sul DNA, dati che confermano anche per il 2020 il fondamentale e maggiore contributo dato dall'OP per il raggiungimento degli obiettivi aziendali con un apporto pari al 53% del totale della raccolta AG (contributo sui pezzi 52%).

La media pro-capite premi/mese diminuisce a 8,4k€/mese (2019 = 9,4k€/mese), con 6,5 pezzi medi al mese.

Incentivazioni: la resa media (vita + danni) per gli OP d'appalto rimane costante al 172%. Il numero degli OP in incentivo nel 2020 è aumentato del +9% portando al 69% le unità che hanno raggiunto il rappel. Gli incentivi annuali sono aumentati in media del +4% portando l'incentivo medio pro-capite a 18.064 €. La RAL media degli OP passa da 33.947 (2019) € a 35.607 € (2020).

Formazione: aumento della percentuale ore/uomo formative, per quanto riguarda l'esame RUI sono risultati idonei 22 OP su 35 iscritti.

Ascoltata l'esposizione aziendale le OO.SS. sono intervenute sui temi della presentazione, oltre a portare sul tavolo ulteriori attuali elementi di discussione.

Innanzitutto sono stati chiesti aggiornamenti e chiarimenti sullo sviluppo del nuovo modello OP, è stato esplicitato come sia necessario avere chiarezza su timing, procedure per candidarsi ai vari ruoli disponibili. L'azienda ha sottolineato come il tema della riorganizzazione sia di stretta attualità in questo anno, nella prima fase (dal 1° marzo) ci si è concentrati sulla sistemazione di situazioni pendenti (orientamento tutor-kam, nomine nuovi GL). Per i mesi di giugno e luglio si sta predisponendo un nuovo *assessment* dove saranno previste nuove nomine. Le parti inoltre hanno concordato di trovare una data per

confrontarsi, come delineato nell'accordo firmato a dicembre scorso, in merito all'andamento della riorganizzazione.

Registriamo un'importante apertura aziendale sulla richiesta di valutazione di una nuova figura intermedia all'interno del II° livello.

Le OO.SS. hanno chiesto la prosecuzione del contributo per spese telefoniche a favore della Rete OP, legando la spettanza al protrarsi della condizione di remotizzati; l'argomento verrà trattato ulteriormente nel prossimo incontro tecnico del 17 maggio p.v..

E' stata espressa la richiesta di fermo delle verifiche delle rese e le lettere, su questo tema si è proposto di istituire un percorso di rigenerazione dedicato ai Colleghi interessati da provvedimenti per sottoresa volto al recupero della risorsa, da parte aziendale non vi è stata nessuna risposta in merito.

Come già chiesto a suo tempo, è stata reiterata la richiesta di poter visionare in Sap le proprie medie provvigionali per ferie e malattia, oltre ai dati personali riferiti alle provvigioni aggiuntive liquidate in luglio (art 153 ccnl).

Le OO.SS. hanno introdotto sul tavolo della discussione l'importante tema della valorizzazione del *caring* e della consulenza, nell'alveo dell'accordo firmato a dicembre l'auspicio è quello di poter sempre più affrontare questo aspetto nei prossimi tavoli.

Le OO.SS. hanno chiesto delucidazioni sulle modalità operative per poter fruire dello sconto del 25% sul programma di produzione dedicato alle colleghe e ai colleghi neogenitori, in quanto non presente nelle appendici di ultima pubblicazione. L'Azienda conferma che l'agevolazione è fruibile da uno dei due genitori alternativamente, e che per il riconoscimento della stessa è necessario inserire sul Sap le ore di allattamento.

Alla richiesta di chiarimenti in merito alla possibilità per l'organizzazione produttiva di usufruire del nuovo Congedo parentale Covid (decreto-legge 13 marzo 2021, n. 30) l'Azienda risponde che sta portando avanti le opportune verifiche e sarà in grado di dare riscontro nel prossimo incontro previsto per il 17 maggio p.v..

In riferimento al tema della progressività ai fini rappel l'azienda ha precisato che nel cambio di mansioni è previsto da sempre un azzeramento della progressività e che sarà fatta eccezione per i casi in cui un terzo livello tutor senza gruppo diventi kam.

Interpellata a riguardo, l'azienda conferma che sulla remotizzazione della Rete si proseguirà con lo schema attuale; in caso di sviluppi della situazione pandemica saranno eventualmente fatte valutazioni differenti.

Le OO.SS. hanno evidenziato ingiustificate pressioni commerciali raccolte tra i Colleghi da parte dei responsabili territoriali su vendite di particolari prodotti, inoltre sono stati segnalati comportamenti anomali e non conformi alle disposizioni di sicurezza aziendali negli appalti. L'azienda ha tenuto a sottolineare che rimane il limite di sei persone per le riunioni in presenza in agenzia, chiedendo che siano segnalati prontamente casi di mancato rispetto dei regolamenti.

Portata a conoscenza delle numerose lamentele raccolte sui disagi riguardanti le dimostrazioni rappel e sull'esigenza di fornire sistemi di reportistica di pari livello ai budget e alla qualità dell'attività richiesta ai Produttori, l'azienda ha informato le Sigle che dopo il

cambiamento di piattaforma dei sistemi non ha ravvisato particolari errori nei conteggi, rinnovando l'impegno nell'assicurare un sistema di reportistica efficiente.

Sulla richiesta unitaria di istituire un sistema di assistenza dedicato all'OP (in stile Field Care) registriamo la disponibilità aziendale a proseguire nel progetto, rallentato temporaneamente dalla pandemia.

In chiusura si è convenuto di incrementare la frequenza degli incontri tecnici e si è chiesta una mail rivolta ai Colleghi di chiarimenti sulle trattenute effettuate sui rimborsi chilometrici nella busta paga di aprile 2021.

Complessivamente il quadro rappresentato dall'organizzazione produttiva nel 2020 risulta di buona tenuta e consistente funzionalità per l'Azienda. L'organizzazione produttiva, pur operando in condizioni di particolare difficoltà, ha saputo sviluppare nuove forme di svolgimento dell'attività che non devono sostituirsi alla tradizionale attività e che dovranno trovare anche nel 2021 forme di premialità sostanziosa perché il disagio e le difficoltà ancora perdurano.

30 aprile 2021

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