

VERBALE DI INCONTRO 25 settembre 2018

Tra Genertel S.p.A. e le Rappresentanze Sindacali Aziendali di Genertel S.p.A. si sono tenuti degli incontri a partire da aprile 2018 al fine di concordare, ai sensi dell'art. 166 del vigente CCNL, i criteri di distribuzione dei compensi provvigionali, come da verbale di accordo 25 settembre 2018 (allegato 1).

Le RSA, nell'ambito di questo confronto, hanno fatto presente all'Azienda la possibilità che si verifichino possibili impatti negativi sul trattamento economico di coloro che svolgono attività di addetto al contact center vendite.

L'azienda ha ribadito la necessità, in un contesto economico da tempo estremamente complesso e competitivo, di modificare i criteri di distribuzione dei compensi provvigionali con la finalità di mettere la Compagnia nelle condizioni di operare nel mercato in maniera più efficiente ed efficace, ponendo attenzione ai comportamenti e alle esigenze di clienti e potenziali clienti attuali e prospettici, avendo presente l'importanza di mantenere standard qualitativi rilevanti di coloro che sono impiegati in attività di contact center vendita.

Le RSA hanno sottolineato all'Azienda la necessità di efficientare l'intera filiera dei processi collegati all'attività di contact center vendita al fine di superare le attuali problematiche tecniche. L'azienda ha riaffermato la propria continua attenzione ai sopra citati processi.

Le RSA hanno inoltre rappresentato all'Azienda la necessità di applicare i nuovi criteri di distribuzione dei compensi provvigionali in via sperimentale al fine di monitorare e correggere eventuali ricadute economiche sui lavoratori.

3
L'Azienda ritiene opportuno effettuare degli incontri di verifica a 6 mesi e a 1 anno con le RSA dall'applicazione dei nuovi criteri provvigionali per illustrare loro l'andamento dei nuovi criteri di distribuzione dei compensi provvigionali al fine di analizzarne il complessivo andamento con particolare attenzione alla distribuzione degli ingressi nei contratti. L'Azienda, anche nell'ottica della sperimentazione, si è resa inoltre disponibile, tenendo sempre presenti possibili e molteplici futuri scenari economici e sociali che potrebbero incidere sul business dell'Azienda, a valutare l'andamento complessivo, tenuto conto delle previsioni contrattuali collettive tempo per tempo vigenti, al fine di individuare eventuali soluzioni volte a permettere all'Azienda di mantenersi competitiva in un mercato globale incerto e complesso e in caso di rilevanti effetti negativi attuare eventuali correttivi non escludendo a priori -se opportuno- di ripristinare il sistema vigente.

L'Azienda inoltre ha stabilito che per soli 12 mesi decorrenti dall'avvio del nuovo "sistema provvigionale" a seguito dei dati illustrati relativi al 2017, a coloro che saranno impiegati nella attività c.d. digital sarà applicato un moltiplicatore pari a 1,27 alle provvigioni maturate.

A coloro che verranno impiegati nella attività c.d. digital per la prima volta, verrà riconosciuta inoltre per 2 mesi una garanzia economica - in caso di nocumento - data dalla media oraria individuale. L'organizzazione che attualmente l'Azienda ha illustrato di voler attuare per effettuare la attività c.d. digital prevede di ampliare il numero della attuali risorse dedicate a detta attività in una prima fase fino a 100 risorse. Queste prime complessive 100 risorse - che, in base all'andamento di questo canale di contatto e del comportamento di clienti e potenziali clienti, nel tempo potrà subire ulteriori ampliamenti coerenti con il contesto sociale e di mercato- saranno di norma impiegate in attività c.d. digital per metà del loro orario



teorico con uno specifico profilo informatico. Nell'esaminare gli andamenti della attività c.d. digital, l'Azienda si rende disponibile ad illustrarne l'andamento alle RSA dopo 6/9 mesi dall'avvio anche nell'ottica di individuare le eventuali soluzioni.

Gli importi pagati a titolo di provvigioni risultanti dall'applicazione del trasformatore pari a 1,27 e dalla garanzia economica sono da considerarsi retribuzione a tutti gli effetti e vanno considerati ai fini del calcolo delle medie provvigionali, nonché per tutte le eventuali erogazioni economiche riconducibili alla parte variabile della retribuzione.

Le Parti condividono inoltre l'opportunità di riconoscere la specifica professionalità degli addetti dedicati all'attività outbound.

L'Azienda comunicherà l'avvio dell'applicazione dei nuovi criteri di distribuzione dei compensi provvigionali a seguito del completamento delle dovute implementazioni informatiche.

Gli attuali accordi in materia di outbound e di "digital assistance" scadranno il 30 settembre 2018.

L'Azienda, relativamente all'attività di rinnovi motor, si impegna a valutare, anche attraverso momenti di confronto con le RSA, alla luce dell'andamento complessivo dell'avvio dei nuovi criteri di distribuzione delle provvigioni e compatibilmente con la tenuta del business, la possibilità di impiegare in tale attività tutti coloro che svolgono attività di addetto al contact center vendita.

Si allega Allegato 1 "Verbale di Accordo 25 settembre 2018".

VERBALE DI ACCORDO 29 GENNAIO 2013 IN MATERIA DI OUTBOUND, VERBALE DI INTESA 29 GENNAIO 2013 IN MATERIA DI RINNOVI MOTOR IN OUTBOUND, VERBALE DI ACCORDO 3 LUGLIO 2014 IN MATERIA DI "DIGITAL ASSISTANCE"

Trieste, 25 settembre 2018

Verbale di intesa tra Genertel S.p.A. e Rappresentanze Sindacali Aziendali

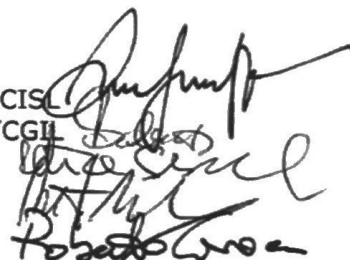
Premesso che:

- le Parti hanno concordato di prorogare fino al 15 settembre 2018 il verbale di accordo 29 gennaio 2013 in materia di outbound, applicando, sulla base dell'accordo di proroga del 20 dicembre 2016, un trasformatore pari a 2 per il profilo "Outbound Non Motor" e pari a 1,8 per il profilo "Outbound Motor";
- le Parti hanno concordato di prorogare fino al 15 settembre 2018 il verbale di intesa 29 gennaio 2013 in materia di Rinnovi Motor in Outbound;
- le Parti hanno concordato di prorogare fino al 15 settembre 2018 il verbale di accordo 3 luglio 2014 in materia di "digital assistance", alle condizioni previste dall'accordo di proroga del 20 dicembre 2016;

tutto ciò premesso le Parti concordano di prorogare la validità di detti accordi, tempo per tempo prorogati alle specifiche e determinate condizioni, fino al 30 settembre 2018.

Genertel S.p.A.


FIRST/CISL
FISAC/CGIL
UILCA
FNA
SNFIA



Allegato 1

VERBALE DI ACCORDO 25 settembre 2018


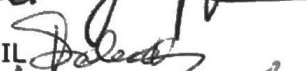
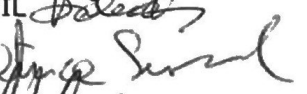
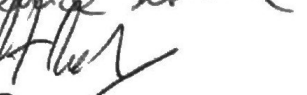
Genertel S.p.A. e le Rappresentanze Sindacali Aziendali di Genertel S.p.A., ai sensi dell'art. 166 del vigente CCNL, fermo restando che il monte provvigioni complessivamente erogato in percentuale sui premi incassati viene determinato dall'Azienda, concordano di variare i seguenti criteri di distribuzione dei compensi provvigionali:

- Nuovi rischi auto: la provvigione sarà suddivisa tra gli ultimi 4 revisori;
- Rinnovi auto (con o senza riattivazione): la provvigione sarà suddivisa tra gli ultimi 3 revisori;
- Variazione auto con rinnovo (con o senza riattivazione): la provvigione sarà suddivisa tra gli ultimi 4 revisori;
- Variazioni/ Rettifiche/Riattivazioni auto: la provvigione sarà suddivisa tra gli ultimi 4 revisori;
- Nuovi rischi abitazione: la provvigione revisore sarà suddivisa tra tutti i revisori; la figura dell'autore e dello stipulatore (con o senza carta di credito) saranno univocamente individuati e remunerati;
- Rinnovi abitazione: la provvigione sarà suddivisa tra gli ultimi 2 revisori
- Variazioni/rettifiche abitazione: la provvigione sarà suddivisa tra tutti i revisori
- è stata introdotta la figura dello stipulatore nell'ambito del prodotto abitazione e i criteri di distribuzione tra le diverse figure sono stati concordati tra le parti.

Per quanto non modificato, le parti concordano che rimangono invariati i criteri di distribuzione dei compensi provvigionali attualmente in essere.

La validità dell'accordo sottoscritto in data odierna è subordinato all'approvazione dell'assemblea dei lavoratori.

Genertel S.p.A.


FIRST/CIS 
FISAC/CGIL 
UILCA 
FNA 
SNFIA 