

## CAUSE DEL MALESSERE IN ALLEANZA: NUOVO MODELLO REMUNERATIVO

Freschi della presentazione del Nuovo Modello Remunerativo per il quale tutte le figure manageriali si sono spese, dalla direzione, agli INT, IR e AG, non possiamo che condividere e apprezzare le considerazioni e conseguenti interventi a sostegno della TRANSIZIONE finalizzati al mantenimento dei redditi derivanti da QUOTE e RAPPEL.

*“...abbiamo scelto di sostenere la transizione e non far subire a nessuna figura penalità attraverso questo intervento attivo nei prossimi 5 anni. Questo ci permette di non abbassare i budget lasciando di fatto tutto invariato.....”*

Auspichiamo un coinvolgimento attivo dei sindacati nella definizione dei parametri qualitativi che si attiveranno dal secondo anno e che potrebbero vanificare il sostegno alla transizione.

Alla luce di quanto sopra non comprendiamo però come sia stato possibile non rilevare le penalizzazioni e le difficoltà che la rete ha subito con le precedenti riduzioni in quote, che pur non modificando il modello remunerativo, di fatto hanno prodotto gli stessi effetti nei confronti dei quali oggi si pone invece attenzione e vicinanza.

Extra POP, Smart Evergreen e Alleata Previdenza hanno già subito una netta riduzione di quote negli anni recenti, anni che in contemporanea hanno registrato rilevanti incrementi in budget. Questo ha portato una netta difficoltà nel raggiungimento dei risultati in quote, che ricordiamo essere l'elemento centrale della remunerazione della rete, dal quale dipendono tutti gli altri (Fatturati, MIX, Qualità....).

Questa mancanza di consapevolezza, attenzione, ha generato un AMBIENTE ormai da tempo NON PIU' PSICOLOGICAMENTE SICURO, fatto di pressioni, di giudizi sui singoli a livello di regioni, opprimenti, accompagnati spesso da distanza e assenza nelle realtà agenziali, che evidenziano una totale incapacità di lettura delle reali esigenze, una totale mancanza di supporti e investimenti che portano solo alla continua fuga di professionalità e, come abbiamo visto, alla chiusura di agenzie.

### INVESTIRE SUL BENESSERE PSICOLOGICO ATTRAVERSO:

- Riduzione dei budget
- Incremento del valore della quota base ferma ormai da secoli a 21€ ogni 1000 quote con un carovita che lo rende ormai inconsistente
- Interventi con investimenti organizzativi sulle agenzie (ripopolamento ACCOUNT e TS) concreti
- Riapertura degli uffici periferici sui territori che coprono zone scomode e lontane dalle sedi
- .....

Sentiamo troppo spesso l'utilizzo di slogan sul BENESSERE che risultano IMBARAZZANTI se non riempiti da azioni concrete e strutturali.

Maggio è risultato l'apice delle evidenze di tali difficoltà, l'azienda non fa budget neanche con i bonus che fino ad oggi hanno salvato le apparenze. Bonus che si è deciso di incrementare per giugno, OTTIMA COSA, ma non va dimenticato che permettono di mitigare i danni lato rappel; rappel che però sviluppa su quote reali inadeguate determinando ulteriore riduzione dei redditi!!!! Bonus per il cui raggiungimento è richiesto un incremento delle attività con conseguenze sulle spese sostenute dai singoli e sul LIFE BALANCE degli stessi.

### Il CLIENTE INTERNO deve tornare al centro delle azioni di questa azienda.

Così come il cliente esterno è al centro, sia pur con rilevanti spinte normative e degli istituti di vigilanza, anche quello INTERNO deve recuperare la sua centralità. Se non si investe su quello INTERNO, diventerà sempre più difficile acquisire e gestire quello ESTERNO.

**LA SOSTENIBILITA' DEVE METTERE ALLA BASE IL BENESSERE PSICOLOGICO DEI LAVORATORI, OGGI NON PERVENUTO**

Coordinamento Nazionale RSA UGL Alleanza  
Il Segretario  
Andrea Carosi 335/1852767

Roma, 21/06/2023