

“Non tutto ciò che può essere contato conta e non tutto ciò che conta può essere contato.”

Tutti i numeri uno sarebbero minuscoli, se dietro non ci fossero le code osannanti di zeri. (Fabrizio Caramagna)

Si è proprio così, è una questione di numeri.

Nel nostro lavoro è sempre più spesso una questione di numeri.

Sui numeri, nel senso di risultati, siamo valutati.

Sui numeri, sempre nel senso di risultati, siamo premiati o meno.

Sui numeri, sempre nel senso di risultati, progrediamo nella carriera.

Di numeri parliamo quando contiamo le call o riunioni settimanali a cui siamo sottoposti.

Di numeri parliamo quando dobbiamo incontrare i clienti.

E ogni tanto qualcuno dà i numeri.....

Affermiamo questo perché ogni tanto, troppo spesso ultimamente, accade che si mettano sul tavolo richieste su numeri di performance commerciale senza un senso logico.

Accade infatti che durante riunioni/call commerciali tenute in una DR, riservate ai Gestori Premium, sia stata avanzata una specifica richiesta di performance basata su numeri eclatanti, ovvero “entro il 30 giugno dovete fare 80% del budget annuo...”.

Niente di meno!!!

Il tutto sembra essere giustificato da avvicendamenti a livello apicale del nostro Istituto che avverranno proprio entro tale data.

Ma i numeri occorre saperli governare per cui i colleghi si chiedono:

- Come faccio a fare 80% del budget commissionale annuo senza sapere quale è il budget commissionale annuo?

Giochiamo a mosca cieca?

- E se nel caso dovessi raggiungere fortunatamente (dato che non conosco la sua entità) questo famigerato 80% entro il 30/06 poi avrei altri 6 mesi per coprire il restante 20%???
- E se dovessi raggiungere questo straordinario risultato nei primi 6 mesi poi a titolo di riconoscimento siamo sicuri che non mi verrà chiesto di cominciare a lavorare per il 2026 già da settembre /ottobre?
- Come verrà valutato il mio impegno?

Queste sono solo alcune delle domande (quelle pubblicabili) che tanti gestori Premium si sono posti di fronte alla richiesta, alle quali ovviamente non arrivano risposte.

Sempre in tema di produzione commerciale è anche accaduto che un capo DR intrattenendo responsabili di filiale e gestori POE, durante call di allineamento commerciale, di fronte alle difficoltà del settore di produrre le performance richieste abbia affermato che in caso di mancanza di raggiungimento del margine commissionale del settore la quota mancante automaticamente sarebbe stata “girata” ai Premium.....

Poveri POE, inutilmente caricati di responsabilità non loro e senza risposte in merito alle difficoltà di avere un

portafoglio frammentato su più filiali e inutilmente vessati come già la Fisac aveva evidenziato in comunicato esattamente 12 mesi orsono.

<https://www.fisac-cgil.it/138045/cai-gestore-condiviso-quando-la-realta-supera-la-fantasia>

Poveri Premium, a cui non solo si carica una responsabilità dell'80% del budget commissionale entro giugno senza dare una visione certa dell'ambito in cui si muovono e persino individuati come segmento di recupero per altri canali.

Cosa possiamo dire..... pensiamo si tratti della volontà di chi vuole mettersi in mostra senza analizzare compiutamente la situazione. Il problema a nostro avviso è che questo modo di fare crea uno sconcerto che, a sua volta, porta i colleghi in una situazione di disagio moltiplicando le richieste di uscire dal ruolo o, addirittura, possa indurre ad un aumento del numero delle dimissioni per andare a cercare altre situazioni lavorative.

..... A PROPOSITO DI NUMERI

LAVORATORI ITALIANI TROPPO STRESSATI: RISCHIO BURN-OUT

Nei giorni scorsi la rivista *Forbes* ha pubblicato il risultato dell'**8° rapporto Censis-Eudaimon** sul welfare aziendale che ha scattato una fotografia veramente preoccupante del mondo del lavoro.

Emerge che il 32% dei dipendenti ha provato sensazioni di esaurimento, estraneità nei confronti del proprio lavoro cioè forme, di *Burn-out*.

Tale stato psicologico coinvolge il 48% dei giovani (!!!!!), il 28% degli adulti e il 23% dei lavoratori più anziani.

Le cause che scatenano tale disagio nei lavoratori sono legate allo stress circa alla modalità con cui il lavoro viene svolto, alla mancanza di equilibrio fra vita privata e lavoro, alla sensazione di sopraffazione di fronte alle responsabilità quotidiane e infine alle immancabili pressioni a cui si viene sottoposti durante la propria attività.

Tutto questo riduce drasticamente il benessere personale, la qualità delle relazioni sociali, della vita privata e di conseguenza della salute fisica e mentale.

La fotografia scattata del rapporto *Censis-Eudaimon* rivela numeriche preoccupanti che riverberano anche da noi considerando le segnalazioni che riceviamo.

Troppi, a nostro avviso, sono i colleghi che soffrono o hanno sofferto di disagi psicologici durante la propria attività quotidiana.

Troppi a nostro avviso sono i colleghi che di fronte all'impossibilità di raggiungere un corretto *work-life balance* cadono preda di profondo malessere che li condiziona durante la giornata lavorativa e non solo.

Troppi a nostro avviso sono i colleghi che di fronte alle continue e ripetitive pressioni commerciali derivanti da riunioni, call, forecast e richieste di produzione commissionale spesso indirizzate senza supporto (vedi quanto sopra riportato), rischiano con il tempo di sentirsi inadeguati e quindi di cadere in un loop di crisi che li porterà a

mal sopportare il lavoro che svolgono con conseguente rischio di malattia professionale.

Tanti, oseremmo dire troppi, sono i colleghi che a causa di questo si sono licenziati, impoverendo i nostri organici e causando, paradossalmente, un aumento delle situazioni di disagio su chi rimane.

Tanti, oseremmo dire troppi, sono i colleghi che ci confessano di rivolgersi a professionisti per curare il proprio stato di disagio.

Una vera emergenza che una Azienda come la nostra, che non perde mai occasione per propagandare la propria attenzione alla persona, non può ignorare ponendo maggiore attenzione su un fenomeno crescente dei casi di crisi/burn-out sempre più diffusi tra il personale, anche fra i giovani.

Dato estremamente preoccupante quest'ultimo, in quanto i giovani sono e saranno il futuro del settore.

Un buon ambiente di lavoro genera nel dipendente un benessere soggettivo che automaticamente si riverbera sia sul clima aziendale che sulla produttività, cosa che troppo spesso viene dimenticata.