



20/10/2022

Mal di budget e assenze

I budget vengono assegnati alle filiali ad inizio anno sulla base dell'organico presente in filiale.

Spesso succede però che le cose cambino nel corso dell'anno, **dimissioni, maternità, malattie, trasferimenti, tutti cambiamenti che hanno un forte impatto.**

Abbiamo chiesto alla direzione del personale che i **budget annuali vengano ridotti automaticamente se vengono ridotte le persone che lavorano per raggiungerli.**

Ovviamente si terrà conto delle dimensioni della filiale: se manca un collega in una grande capofila da 15 FTE ad esempio, impatta per il 6,6%, in una filiale da 3 persone un'assenza rappresenta una perdita molto maggiore: il 33%. **E' quindi necessaria una maggiore attenzione per le piccole filiali!**

Inoltre pensiamo che la riduzione del budget debba essere **più che proporzionale**, sostituire un collega vuol dire azzerare il tempo dedicato allo sviluppo del proprio portafoglio clienti, vuol dire servire clienti spesso sconosciuti, più diffidenti, più difficili da soddisfare. In tutto questo è già tanto se si riesce a soddisfare le richieste della cliente già presente, senza cercare sviluppi commerciali velleitari.

Anche la sostituzione di un collega di esperienza con un **neoassunto non aiuta**: tutti prima di poter dare un effettivo contributo alla filiale devono imparare il lavoro, i prodotti, le procedure spesso complicate e farraginose del nostro sistema informatico. Anzi, **insegnare ad un collega** come si lavora è arricchente dal punto di vista umano, ma è un impegno notevolissimo per chi se ne deve far carico (e anche su questo abbiamo chiesto che venga dato un riconoscimento).

Conteggiare un collega neoassunto come un fte al 100% ai fini del raggiungimento degli obiettivi è quindi completamente sbagliato.

E' in corso una riflessione da parte della direzione aziendale su questo tema. Speriamo di potervi presto dare buone notizie

