



TRIMESTRALE AREA PISTOIA E LUCCHESIA

In data 22 luglio si è svolto l'incontro trimestrale fra OO.SS e le Rappresentanze Aziendali di Direzione Commerciale, CTPAR e Relazioni Industriali.

I dati commerciali della Direzione Toscana Umbria risultano positivi, con tutti i territori commerciali in linea con i budget assegnati: il 60% delle filiali ha raggiunto la quota A del PVR, il 33% la quota B e solo il 6% la quota C. Quest'ultimo dato denota la criticità, introdotta quest'anno, sull'elemento extra commissionale e che risulta di difficile raggiungimento.

Allo stato attuale del percorso di trasformazione essere in linea con gli obiettivi è un ottimo risultato e nessuno può affermare il contrario.

CORALITA'

Preso atto del riconoscimento espresso dall'Azienda dell'impegno e della professionalità di colleghi e colleghe abbiamo altresì evidenziato un **peggioramento delle pressioni commerciali**, con espressioni che pensavamo appartenere al passato, con un'interpretazione del concetto di "coralità" talvolta fantasiosa e fuorviante e con **l'aumento dei budget ben oltre un livello fisiologico accettabile, oltre al controllo serrato delle agende.**

La "coralità" non si misura col numero di "pezzi" venduti dai gestori e non può trasformarsi in strumento di pressione individuale o competizione interna.

L'Azienda ha stigmatizzato l'utilizzo di metodi che comprimono il benessere lavorativo e ribadito che l'obiettivo è valorizzare la collaborazione fra colleghi e colleghe in ottica di condivisione.

Abbiamo richiamato anche al **corretto utilizzo di strumenti come l'altimetro** e la relativa discussione sui risultati come momento di confronto e crescita e **non di inquisizione**, dato che lo strumento è giustamente anonimo.

L'Azienda esclude che concetti o strumenti promossi e utilizzati possano declinarsi in una "caccia alle streghe": **monitoreremo e segnaleremo ogni comportamento non conforme** che rileveremo nelle filiali e vi invitiamo a informare i rappresentanti sindacali di ogni evento lesivo della propria professionalità.

La coralità, inoltre, va intesa come dialogo fra territori e funzioni aziendali, fra rete e Governance, fra filiale fisica e filiale digitale, fra la rete e compagnia assicurativa: se non si condividono obiettivi comuni, in un contesto di continuo cambiamento, sarà impossibile creare un clima aziendale sano e costruttivo.

FORMAZIONE FLESSIBILE E SMART WORKING

Si confermano le problematiche già più volte denunciate in passato: la fruizione bassissima dello smart learning rivela ancora oggi **difficoltà nel percepire la formazione come elemento centrale del nostro lavoro**, dato che solo poche realtà riescono a pianificarla e a farla fruire.

L'Azienda conferma la necessità di un cambiamento rispetto all'approccio precedente con l'introduzione di percorsi formativi più approfonditi e con modalità differenti (Academy e formazione su cambio ruolo) coinvolgendo i direttori e responsabili per sensibilizzare su un tema che di fronte alla continua trasformazione del nostro lavoro è essenziale per la nostra professionalità.

Ricordiamo che l'accordo sulla formazione mette a disposizione 8 giorni all'anno: è un diritto e va agito. Ogni comportamento che ne impedisca la fruizione va segnalato.

Sullo smart working è abissale il confronto fra uffici di Direzione e rete, fisiologico per ovvi motivi ma ancora non percepito pienamente come opportunità ed elemento di sostenibilità nelle filiali: l'Azienda ha ribadito che **non sono giustificabili le reticenze o interpretazioni arbitrarie sulla sua concessione.**

ORGANICI

Le uniche assunzioni previste saranno di colleghi Global Advisor: ad oggi i colleghi e le colleghe con questa forma contrattuale sono 77 a livello di regione e 3 nella nostra area, dove sono attualmente in corso 40 stage, 9 conclusi e 8 in corso di assegnazione alle filiali.

Nel frattempo procedono le uscite per esodo o pensionamento e pezzi di territorio sono alle prese con la clientela inferocita dalle chiusure delle filiali.

Il ricambio generazionale nella nostra area difficilmente potrà essere garantito dalle nuove entrate di Global Advisor e la mobilità professionale risulta praticamente impossibile, con conseguente ingessatura nei ruoli e prospettive di cambiamento e crescita pressoché inesistenti.

SERVIZIO CASSA

Si conferma l'orientamento aziendale alla chiusura del servizio cassa, ormai reputato superfluo e improduttivo, rimane altresì l'interrogativo su **come gestire la transizione senza far collassare i pochi cassieri rimasti e difendersi dagli attacchi dei tanti clienti che si vedono ridurre un servizio per loro ancora essenziale.**

Se si ritiene il servizio cassa inutile si cominci da subito a cessare i servizi di Tesoreria, le convenzioni con le banche sprovviste di sportelli (Mediolanum, Generali ecc.), e le emissioni degli assegni di rimborso degli enti pubblici. Se si decide di chiudere le casse l'Azienda si faccia carico di informare la clientela e assumersene la responsabilità, senza scaricare sulla rete la gestione di flussi resi insostenibili dalla rarefazione delle filiali sul territorio.

Se vogliamo parlare di corralità come condivisione occorre assumersi anche la responsabilità dell'ascolto, altrimenti è solo retorica.

Pistoia 30 luglio 2025

Coordinamenti RR.SS.AA ISP – Area Pistoia e Luccchia