



## INCONTRO TRIMESTRALE AREA VARESE

Giovedì 13 Novembre 2025 si è svolto l'incontro trimestrale dell'Area Sindacale Varese tra le Rappresentanze Sindacali ed i vertici della Direzione Regionale Lombardia Nord.

In apertura, come da protocollo, Il Direttore Regionale Pastore Daniele, ha illustrato con soddisfazione i dati commerciali al 30/09/2025, rassegnando risultati generalmente positivi sui vari segmenti, alcuni dei quali oltre gli obiettivi di budget.

A seguire la Responsabile del Personale Lombardia Nord Serena Alessio ha illustrato i dati numerici aggiornati al 30/9, indicando che l'organico dell'Area Sindacale Varese è pari a 595 persone, di cui 21 in Direzione Regionale, 574 in rete. Il 36% del totale è costituito da uomini, il 64% da donne, distribuiti in 42 filiali di cui 27 Retail (più 1 sportello), 11 Exclusive (con 14 distaccamenti), 4 imprese, 1 Agribusiness, 1 Terzo settore.

### PART TIME

In provincia di Varese i part time sono 161, pari al 27% dell'organico (al netto dei Global Advisor scende al 23%), i part time a tempo indeterminato sono 57.

Da inizio anno sono state lavorate 105 richieste con 2 nuove concessioni, 89 rinnovi, 7 rimodulazioni orarie, 2 rientri anticipati full time per esodo, 4 non rinnovati per mancanza di requisiti.

**Anche in questa Trimestrale abbiamo riscontrato che l'Azienda continua a richiedere la rimodulazione del part time con un incremento delle ore settimanali lavorate: sul tema chiediamo maggior sensibilità rispetto ai bisogni.**

### TRASFERIMENTI

Le richieste di trasferimento nell'Area di Varese sono 22 di cui 21 verso altre Direzioni Regionali: in questo numero rientrano anche i Global Advisor che hanno fatto richiesta di trasferimento. Sono in essere 162 richieste di trasferimento verso la nostra Direzione Regionale, 79 delle quali interessano l'area di Varese.

Da inizio anno sono stati effettuati 75 trasferimenti di cui 14 in accoglimento di richiesta delle/dei colleghi/i.

**E' in corso un processo di trasferimenti funzionale alla riportafogliazione annunciata dalla banca che sta interessando parecchie persone della nostra Area, che non tiene però in considerazione i potenziali esodi previsti già nella prossima finestra del 31/12.**

### ESODI E PENSIONAMENTI

Da inizio anno in Area Varese si sono registrate 19 uscite (2 pensionamenti e 17 esodi), 18 delle quali in rete, 1 dalla Direzione Regionale.

**Ci è stato confermato che non sono ancora note le uscite previste per la fine del corrente anno.**

## **GLOBAL ADVISOR**

In Area Varese sono presenti 27 Global Advisor 2 dei quali switch, 20 sul territorio exclusive e 7 sul retail.

## **INGRESSI STAGISTI/GLOBAL ADVISOR**

Nell' Area Varese ci sono stati 35 ingressi, 6 assunzioni di Global Advisor e 29 in stage.

**Dietro nostra sollecitazione, la dottessa Alessio ha confermato che le/gli stagisti, in quanto non ancora assunte/i come dipendenti, non devono svolgere e/o essere adibite/i ad attività operative, ma devono completare il loro percorso formativo.**

## **SMART WORKING**

Nella Nostra Area le persone abilitate allo smart-working sono 86% del personale, il 100% delle/dei colleghi/i di Direzione Regionale e 85% del personale di rete; la percentuale di utilizzo del lavoro flessibile è stata del 59% con una media di 11 giorni pro capite

**A tal proposito abbiamo chiesto maggior sensibilizzazione sui Preposti per una maggior fruizione dello strumento.**

## **4X9**

Sono abilitati al 4x9 il 68 % delle/dei colleghi/i abilitate/i; il 12% di loro ha pianificato una media di 5 settimane. Prosegue la sperimentazione nelle 6 filiali abilitate.

## **FORMAZIONE FLESSIBILE**

Il 54% delle/dei colleghi/i ha fruito della formazione flessibile, con una media di 2,7 giornate pro capite, mentre la formazione obbligatoria è stata fruита per il 95%.

**Questo è un dato indicativo di come l'accordo sulla formazione flessibile non sia ancora oggi applicato pienamente: se uno degli obbiettivi dell'accordo è di consentire al personale di dedicare del tempo a tale attività in modalità protetta, ogni interferenza che tende a procrastinarne o a negarne la fruibilità con motivazioni poco plausibili, quali ad esempio la priorità del conseguimento del budget, è controproducente per le lavoratrici e per i lavoratori ma anche per l'Azienda stessa, soprattutto in vista dei grandi cambiamenti in atto, che impongono fin da oggi un percorso formativo permanente e di qualità.**

**Abbiamo nuovamente espresso l'esigenza di una ulteriore sensibilizzazione nei confronti dei Preposti sul tema.**

## **PIANI TERRITORIALI**

Dopo la già avvenuta chiusura delle 2 filiali e dei 2 distaccamenti anticipati tempo fa, l'Azienda ci ha comunicato che dovrebbe essere concluso il processo razionalizzazione e che dovrebbe esserci un assestamento della rete sui numeri attuali senza ulteriori importanti interventi nella nostra Area.

## **FILIALE TERZO SETTORE**

Maria Cecilia Gallipoli, Gestore del Personale della Direzione Impact, spiega gli effetti della riportafogliazione sulla filiale di Varese, nello specifico saranno creati due portafogli TOP misti (con una componente di clienti CORE) con l'individuazione di due colleghi a cui saranno assegnati, uno a Varese e uno nel distaccamento di Gallarate. Complessivamente l'organico rimarrà invariato in 10 persone.

## **FILIALE DIGITALE**

Laura Bucciarelli, Responsabile del Personale di Filiale Digitale, è intervenuta portando le informazioni sull'evoluzione organizzativa interna della Filiale Digitale.

L'organico di filiale digitale nel corso del 2025 è cresciuto, passando da 2700 persone nel 2024 alle attuali 2900.

L'evoluzione della Filiale Digitale, prevede la creazione di 21 nuove Filiali, 15 specializzate e 6 digitali; verranno chiuse le Filiali Remote, portando il numero totale delle Filiali Digitali a 71, delle quali 39 Filiali Digitali e 32 Filiali Digitali Specializzate che lavoreranno anche su risparmio ed impieghi.

In previsione dell'evoluzione del modello organizzativo sono stati individuati gestori di riferimento per Isybank e sono stati sviluppati nuovi prodotti per Private e Fideuram

L'organico di Filiale Digitale in Area Varese è costituito da 21 risorse, con un'età media 49 anni ed un'incidenza del part time pari al 50%.

**Abbiamo chiesto se è ipotizzabile la creazione di una Filiale Digitale autonoma in provincia di Varese ma ci è stato risposto che ad oggi non ne sussistono i presupposti, dal momento che i distaccamenti esistenti non presentano ancora un organico sufficiente allo scopo.**

In merito al progetto di riportafogliazione, è stato chiarito che i clienti oggetto di contatto commerciale da parte della filiale digitale resteranno comunque portafogliati sulla filiale fisica.

## **SALUTE E SICUREZZA**

**Abbiamo affrontato la drammatica questione relativa alla tardiva accensione degli impianti di riscaldamento, che ha visto molteplici segnalazioni e richieste di intervento da parte dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.**

**Il cambio di appalto alla nuova ditta di manutenzione dal primo luglio, unitamente al malfunzionamento degli impianti riscaldamento in fase di accensione, sono la rappresentazione di come l'inadeguata gestione determini ricadute sempre e comunque sulle colleghi e sui colleghi, che in alcune situazioni hanno dovuto sopportare tempi lunghi per il ripristino del corretto microclima.**

Il COA Stefano Arpino ha risposto sostenendo che non era purtroppo prevedibile un tale scenario e che la scarsa conoscenza degli impianti da parte della ditta subentrata nell'appalto quest'estate ha costretto la Banca a richiedere interventi di manutenzione provvisoria ad altre aziende, portando a inevitabili ritardi nelle tempistiche di risoluzione delle criticità, aggiungendo poi che l'azienda ha richiesto un confronto con la ditta appaltatrice al fine di avere risposte in merito al grande disagio subito.

**E' inaccettabile che ogni anno si ripresenti sempre il medesimo problema per la corretta messa in funzione degli impianti; abbiamo richiesto che in occasione dei cambi di stagione vengano fatte verifiche preliminari sul corretto funzionamento degli stessi, con congruo anticipo rispetto alle date prevista dalla legge.**

**E' inaccettabile che la prima Banca in Italia lasci per quasi un mese al freddo numerose filiali.**

**Abbiamo rilevato come in questo periodo i Preposti non abbiano quasi mai attivato la procedura P10, che prevede la possibilità di maggiori cautele nei confronti di specifiche categorie di lavoratrici/lavoratori (donne e uomini cardiopatiche/i, donne in stato di gravidanza ecc.) ma anche la sospensione parziale/totale dell'attività, la modifica degli orari e l'attivazione dello Smart Working.**

**Ricordiamo che il Preposto è responsabile ai sensi di legge della salute e sicurezza delle/dei lavoratrici/lavoratori dell'unità produttiva, e che è sua facoltà, se ritiene non sussistano le condizioni minime a tutela della salute delle/dei colleghi/i, allontanare le/gli stesse/i dal luogo di lavoro.**

**Abbiamo infine richiamato l'Ufficio del Personale a prestare maggiore attenzione e sensibilità per queste situazioni che mettono a rischio la salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori, chiedendo di mettere in atto interventi di maggiore supporto ai Preposti.**

Sempre in ambito di salute e sicurezza, abbiamo richiesto interventi definitivi a sanatoria di alcune problematiche riscontrate nel nostro territorio come ad esempio nella filiale di **Vergiate**, dove non sono ancora state attuate le misure di canalizzazione previste dall'esperto del gas radon e dove insorgono anche problemi nei sistemi fognari, ad **Azzate**, dove insistono problemi nei bagni e a **Varese**, dove vi sono problemi con il funzionamento dell'ascensore.

#### **PROCEDURE INFORMATCIHE**

Abbiamo poi rimarcato al Direttore Regionale **i disservizi procedurali ed i problemi informatici** che sono stati riscontrati negli ultimi mesi, augurandoci che siano stati definitivamente risolti, evidenziando ancora una volta come le/i colleghi/i, pur in un contesto difficile, abbiano saputo dimostrare ancora una volta la loro dedizione ed il loro impegno, contribuendo al raggiungimento di obbiettivi già di per sé sfidanti.

**Sul tema abbiamo sottolineato che la reportistica richiesta negli ultimi giorni in merito ai problemi procedurali non debba avere connotati di carattere commerciale, creando pressione sulle lavoratrici e sui lavoratori.**

**Ancora una volta ricordiamo a tutte/i le/i colleghi/i noi dipendenti bancari abbiamo un obbligo di prestazione lavorativa, dobbiamo essere professionali, incontrare i clienti, fare consulenza e proporre i prodotti in linea con i bisogni della clientela, ma non abbiamo alcun obbligo di raggiungimento del risultato.**

**Invitiamo ancora una volta le lavoratrici e i lavoratori di Intesa Sanpaolo a contattare il proprio rappresentante sindacale qualora fossero oggetto di pratiche commerciali che non rispettano l'accordo condiviso da Azienda e Organizzazioni Sindacali.**

L'Azienda ha sottolineato che eventuali errori procedurali che arrecheranno danno alla clientela non saranno imputati al/alla Collega che ha eseguito l'operazione, con nessuna conseguenza disciplinare e/o addebito economico.

#### **CORALITA'**

**Infine abbiamo chiesto al dottor Pastore un chiarimento sul concetto di coralità, nello specifico se debba essere intesa come sinonimo o evoluzione di quello di estensività, in quanto pare che l'interpretazione del termine non sia univoca per tutti i Responsabili.**

**La Direzione commerciale regionale ha riferito come il "significato operativo" della coralità sia stato esplicitato dalle funzioni di pianificazione commerciale dell'Azienda solo a settembre, creando di fatto un periodo di "anarchia" nell'interpretazione dello stesso.**

**A tal proposito riportiamo quanto previsto nelle regole in materia di PVR:**

La "Coralità del Gestore" rappresenta la percentuale di Gestori Attivi individuati sul totale dei Gestori della Filiale durante il periodo di rilevazione del Sistema Incentivante. Per Gestori Attivi si intendono quei Gestori che, per ogni singolo mese, abbiano venduto almeno una

polizza. Tale percentuale, secondo quanto riferito dal Direttore Regionale, è pari al 70%.

Di fatto vengono confermati i concetti contenuti nel comunicato sindacale unitario di giugno e nello specifico che il termine “Coralità” rimanda al lavoro di squadra, alla collaborazione tra colleghi, all’armonia tra le persone e non ad obblighi di vendita.

Varese, 21 Novembre 2025

I Coordinatori Territoriali e le RSA del Gruppo Intesa Sanpaolo Area Sindacale di Varese  
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN