



CONTINUA LA CORSA AL RAGGIUNGIMENTO DEL BUDGET, MA A QUALE PREZZO?

Si è svolta nella giornata del 1 Luglio 2026 l'incontro di trimestrale relativa all'area di Varese. Per la delegazione aziendale erano presenti il direttore regionale Daniele Pastore, Rita Riccobono per relazioni industriali, Serena Alessio responsabile DR personale e assistenza rete, Laura Bernasconi CTPAR dell'area Lombardia Nord, Alfonso Tentori direttore commerciale imprese Lombardia Nord, Emanuele Airoidi per la struttura immobili.

Il direttore regionale Daniele Pastore ha rappresentato i risultati commerciali al 30 Maggio 2026 evidenziando l'ottimo andamento del segmento imprese che si attesta al 100% degli obiettivi di periodo e di quello sulla tutela no motor, prendendo invece atto dei risultati meno brillanti in ambito collocamenti ed erogazioni mutui e prestiti.

La responsabile del personale Serena Alessio, ha rappresentato i dati relativi al personale dell'area Varese, dai quali si evidenziano 12 uscite per esodo sulla rete ed ingressi esclusivamente in ambito global advisor: nel periodo si sono aggiunti 10 nuovi global advisor e 14 nuovi stagisti.

La percentuale del personale part time si attesta al 28% ed è influenzata dalle nuove assunzioni di global advisor che di fatto sono inquadrati come part time.

La parte sindacale ha poi iniziato gli interventi che hanno trattato diversi argomenti:

ORGANICI / CARICHI DI LAVORO:

Si tratta di un argomento ricorrente ed in costante peggioramento. Ancora una volta abbiamo rimarcato al tavolo aziendale le forti criticità raccolte sul territorio soprattutto in merito alle conseguenze della riportafogliazione avvenuta il 19 gennaio scorso, che ha compromesso la stabilità di relazione con la clientela. La carenza di organico, la mole dei carichi di lavoro e l'aumento dei dati commerciali richiesti, hanno determinato ripercussioni negative sulla salute psicofisica dei colleghi che percepiscono un senso di inadeguatezza con un notevole aumento dello stress da lavoro correlato che in alcuni casi sfocia in burnout

PRESSIONI COMMERCIALI:

Come organizzazioni sindacali abbiamo segnalato che le pressioni commerciali sono aumentate: la percezione è quella che i risultati frutto dell'impegno delle colleghe e dei colleghi non siano mai sufficienti e che non vi sia considerazione delle criticità rivenienti da problemi informatici/procedurali, amministrativi/burocratici e di relazione con i clienti.

Il recente avvicendamento del Direttore Commerciale Exclusive poteva essere l'occasione per un cambio di passo su questo tema, ma purtroppo le prime impressioni vanno in un'altra direzione. Per questo motivo abbiamo chiesto a Pastore un deciso intervento su questo tema ricordando lo sforzo ed il contributo profusi dai colleghi e dalle colleghe in questi primi sei mesi.

Non si possono sempre chiedere risultati di breve periodo, ma bisogna costruire nel tempo un rapporto basato sulla fiducia e sulla considerazione reciproca.

Abbiamo altresì evidenziato che si sono verificati alcuni casi in cui è stato richiesto di eliminare la formazione precedentemente pianificata, per agevolare il raggiungimento degli obiettivi commerciali, in aperto contrasto con la normativa aziendale in materia di formazione. Abbiamo richiesto un intervento e continueremo a vigilare sul tema.

L'impatto dell'intelligenza artificiale e della digitalizzazione, a fronte degli investimenti attuati sino ad oggi dalla nostra azienda, non fa percepire lo snellimento delle attività quotidiane che impegnano le colleghe ed i colleghi.

I nuovi rilasci procedurali continuano a creare disagi lavorativi: un esempio su tutti è quello della nuova procedura mutui in cui si evidenziano notevoli ritardi nelle delibere.

Queste criticità tecniche sommate alle scelte di posizionamento commerciale sul mercato dell'Istituto impattano negativamente anche sul sistema incentivante. A questo bisogna aggiungere lo stress dato dalla relazione con clienti.

GLOBAL ADVISORS:

La formazione dei Global Advisor rappresenta un investimento importante in prospettiva, tuttavia oggi risulta spesso essere una ulteriore responsabilità che aggrava il carico di lavoro delle colleghe e dei colleghi delle filiali. Deve essere l'azienda a trovare una soluzione sostenibile tra le esigenze commerciali della rete e quelle formative dei nuovi colleghi.

Abbiamo inoltre chiesto una informativa sull'evoluzione del progetto pilota in corso e sulle regole relative alle modalità di utilizzo di eventuali spazi messi a disposizione gratuitamente a favore di colleghi global nei giorni da consulenti, nelle località dove la Banca ha chiuso i propri sportelli.

STAGISTI:

Abbiamo segnalato al tavolo aziendale che spesso gli stagisti sono adibiti ad attività non previste nel loro percorso formativo con rischio di violazione della normativa in materia di trattamento dei dati personali della clientela e di sicurezza fisica degli stessi in caso di aggressioni da parte della clientela.

SALUTE E SICUREZZA:

Anche quest'anno si sono verificati gravi problemi in fase di accensione degli impianti di condizionamento delle filiali. Pur comprendendo le difficoltà derivanti dal cambio del manutentore, riteniamo che i tempi di risoluzione di guasti e ritardi nelle accensioni debbano essere migliorati. Non possiamo lasciare le colleghe e i colleghi lavorare in condizioni di microclima non adeguato. In tali casi la responsabilità ricade sul Preposto che ha facoltà di richiedere l'attivazione del piano di emergenza con l'attivazione della procedura P10, che prevede, la possibilità di maggior tutele nei confronti di specifiche categorie di lavoratrici/lavoratori, ed anche la sospensione parziale/totale dell'attività, la modifica degli orari e l'attivazione dello smart working.

Abbiamo comunque richiesto l'attivazione di misure compensative temporanee quali l'installazione di idonei apprestamenti di ventilazione e raffrescamento al fine di rendere l'ambiente di lavoro consono a quanto previsto dal Dlgs 81/2008.

Le OO.SS. si impegnano a monitorare costantemente l'evoluzione delle diverse problematiche emerse segnalando tempestivamente le criticità che potrebbero crearsi nei vari ambiti. Saranno intraprese tutte le azioni previste dai diversi accordi per sollecitare l'Azienda a garantire il benessere psicofisico delle Colleghe e dei Colleghi.

Varese, 8 Luglio 2026

I Coordinatori Territoriali, le RST e le RSA del Gruppo Intesa Sanpaolo DR Lombardia Nord

Fabi – First/Cisl – Fisac/Cgil – Uilca – Unisin