



ANCORA TEMPO DI CAMBIAMENTI: TANTE LE INCERTEZZE, MA LE VERE OPPORTUNITA'?

Il 24 novembre si è svolto l'incontro trimestrale della Direzione Regionale Milano Monza Brianza.

In apertura abbiamo sottolineato che i risultati raggiunti dalla nostra direzione regionale sono frutto del fondamentale apporto dei colleghi, della loro professionalità e dell'impegno che quotidianamente mettono al servizio della clientela.

Senza questo non si sarebbe ottenuto nulla!

Abbiamo posto l'attenzione sulle **molte preoccupazioni espresse dai colleghi**, emerse durante i colloqui con il personale/capi area, in merito alla riportafogliazione che partirà dal 19 gennaio p.v.

Questa riportafogliazione produrrà sostanziali modifiche dei portafogli esistenti, generando trasferimenti di colleghi e, in alcuni casi, cambi di attività con la necessità di lavorare differenti portafogli.

Numerosi gestori GAR si troveranno a gestire portafogli retail/privati; sorge spontanea la domanda: non era forse meglio andare incontro alle richieste di colleghi di destinare la loro professionalità al mondo imprese?

Non condividiamo tali scelte organizzative, soprattutto quando danno luogo a demansionamenti a livello di competenze e di crescita professionale.

Tutto questo porta ad ansia, stress, perdita di continuità operativa, necessità di ulteriore formazione, difficoltà nella ricostruzione di rapporti e relazioni con i clienti dovuta alla mancata conoscenza delle situazioni pregresse, con necessità di recupero di documentazione e ulteriore difficoltà nell'individuare e gestire le priorità.

Anche i clienti vivono queste modifiche con difficoltà, poiché l'assegnazione di referenti sempre diversi genera smarrimento, irritazione, difficoltà ad instaurare relazioni solide, disorganizzazione aziendale con il rischio che diventi un fattore competitivo negativo rispetto ad altre realtà presenti sul territorio.

Sono necessari un'adeguata informazione e formazione, affiancamenti, il mantenimento dei percorsi professionali in essere, un congruo tempo per apprendere le nuove attività che l'azienda chiede di svolgere senza incorrere in rischi legati a peggioramenti nelle valutazioni (Upper e Teti), che possono avere impatti negativi anche economici sulle persone. Abbiamo ribadito, in merito al processo di valutazione del personale Upper, che devono essere considerati **comportamento e metodo e non i meri risultati commerciali**

In relazione alla forte mobilità prevista a gennaio abbiamo espresso le nostre perplessità circa l'attuale suddivisione dei mercati/aree in cui è organizzata la nostra direzione, con gruppi di filiali lontane tra di loro, aree disomogenee e non compatte.

I nostri colleghi si trovano a dover così soffrire ulteriori disagi legati alla mobilità, con un peggioramento evidente della qualità della vita e della conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Abbiamo richiesto la massima attenzione nei confronti dei colleghi interessati dai trasferimenti,

sottolineando, per esempio, che si devono superare le limitazioni del perimetro del mercato di appartenenza, agevolando scambi tra mercati/aree diversi, quando necessario, tenendo sempre in considerazione il rispetto delle graduatorie di trasferimento.

La funzione del personale ha accolto il nostro invito dichiarandosi disponibile a valutare le singole situazioni: le OO.SS. continueranno a monitorare le ricadute sulla mobilità territoriale nella nostra direzione regionale.

E' fondamentale l'ascolto delle persone, l'attenzione alle loro esigenze al fine di limitare eventuali disagi ed evitare penalizzazioni economiche e/o di natura professionale.

Abbiamo ribadito che in un clima già teso, i comportamenti messi in atto da alcuni responsabili, con pressioni volte a conseguire risultati spesso irraggiungibili, creano una competizione negativa tra colleghi, provocando tensioni, senso di inadeguatezza, angoscia e **“mortificazione da budget non conseguito”**.

La carenza cronica di organico fa il resto, andando ad aggravare sempre di più situazioni già insostenibili.

Le numerose richieste di **uscita dai ruoli commerciali** della rete, ne sono una chiara conseguenza... come lo è **ogni dimissione** che viene rassegnata.

Il responsabile del personale ha comunicato l'impegno, visto il cambiamento ormai prossimo, a colloquiare tutti i colleghi, anche quelli che non cambieranno filiale o ruolo.

Abbiamo inoltre segnalato l'utilizzo distorto della “bussola web” che, invece di essere utilizzata come strumento di aiuto nell'attività del gestore, va a creare ulteriore pressione commerciale ai colleghi.

Abbiamo infine sottolineato che è indispensabile che l'azienda assegni i **corsi** per tempo. Ribadiamo al riguardo, sempre di più, l'importanza della fruizione della formazione, anche in modalità flessibile, e dell'utilizzo di tutte le giornate a disposizione.

L'evoluzione organizzativa riguarderà anche **Filiale Digitale**: chiuderanno 16 filiali remote e verranno aperte 21 nuove filiali digitali, con un incremento delle filiali digitali specializzate. Il personale ha assicurato che ogni gestore remoto del nostro territorio è stato incontrato e colloquiato e che non ci saranno interruzioni nei percorsi professionali in essere.

Abbiamo rappresentato all'azienda la necessità di prevedere l'individuazione di nuovi Hub.

L'anno che verrà sarà ricco di novità...non chiediamo lauti e dolci regali sotto l'albero, ma auspichiamo che i cambiamenti futuri che ci attendono siano gestiti al meglio **andando incontro alle esigenze delle persone, utilizzando una “coralità” di comportamenti corretti, elargendo giusti riconoscimenti e momenti di attenzione al benessere delle colleghe e dei colleghi.**

Milano, 17/12/2025

RSA Fabi - First/Cisl - Fisac/Cgil - Uilca – Unisin
Intesa Sanpaolo DR Milano, Monza e Brianza