



FIFTY IS (NOT) THE NEW TWENTY!

Si è svolto in data 26/11/2025 l'incontro trimestrale di area FVG con la presenza della Diretrice Regionale Veneto Est-FVG Cristina Cipiccia, della Responsabile CTpar della direzione Veneto Est-FVG Marilisa Franceschi, del Responsabile CTpar di Area FVG Emanuele Cuni, della Responsabile Relazioni Sindacali per il nord-est Lisa Bonin.

In apertura come di consueto, ci sono stati presentati **i dati commerciali ed economici** di questi primi 10 mesi del 2025, che sono **risultati in linea ed in alcuni compatti ben al di sopra dei budget assegnati**, ad **ennesima dimostrazione e conferma dell'impegno e del buon lavoro svolto da colleghi e colleghi nella quotidianità pur in presenza di enormi difficoltà ambientali e procedurali ...**

Dopo gli auguri a Cristina Cipiccia per il nuovo incarico e i ringraziamenti per il tempo dedicato all'incontro, siamo entrati subito nel "vivo" della riunione, in cui, come di consueto, come tavolo sindacale abbiamo consegnato ed esposto all'azienda un documento riepilogativo dei temi da affrontare.

Ascolto, vicinanza e supporto sono i temi toccati dalla Diretrice Regionale nel suo messaggio inviato a tutti i colleghi dopo aver assunto la guida della nostra Direzione Regionale.

Ascolto, vicinanza e supporto, sono temi che sicuramente tutti noi condividiamo nella corretta relazione con la clientela: sono il nostro "mestiere".

Ascolto, vicinanza e supporto, sono i temi che sicuramente tutti quanti noi ci aspettiamo che l'azienda ponga al centro nei nostri confronti.

Abbiamo evidenziato come spesso questo non succeda, portando ad esempio quanto avvenuto recentemente sul tema "nuova portafogliazione".

Dovremmo tutti essere **"parte del progetto"**, invece il sentimento che traspare è che **siamo "elementi funzionali al progetto", ingranaggi di un sistema** che ha come unico obiettivo quello di perseguire i risultati economici aziendali. **Accusati di "far fatica a cambiare", ma obbligati a farlo perché "dobbiamo fare i risultati per la sostenibilità aziendale".**

È ora di dire Basta!

Basta Vivichat, basta solo appuntamenti "di valore", basta formazione fatta male, basta liste fa da te, basta classifiche, basta report sul venduto e sul venderò, basta tappare i buchi aziendali con la buona volontà delle persone e a costo della loro salute!

Tutte le mancanze aziendali in termini di programmazione del corretto ricambio generazionale e nel trattenere i dimissionari, ricadono sui colleghi che restano in servizio, sempre in minor numero e sempre più anziani: **non è sufficiente l'inserimento di stagisti** (che, ricordiamo, non sono lavoratori, ma devono solo fare formazione) **da assumere con contratti misti, servono assunzioni a tempo pieno ed indeterminato di colleghi da inserire nella rete filiali.**

L'età media è diventata un fattore importante, **I CINQUANT'ANNI DI OGGI NON SONO I VENT'ANNI DI IERI**, non lo possono essere soprattutto per i carichi ed i ritmi di lavoro richiesti.

Il nuovo sistema di portafogliazione, è un ulteriore evidenza della volontà aziendale di "gestire e giustificare la coperta" con le risorse che ci sono, invece servirebbe una coperta più larga e meno logora.

I colloqui per i cambi ruolo/trasferimenti connessi alla riportafogliazione hanno coinvolto più di un centinaio di colleghi su 627 dipendenti dell'organico Bdt e solo in pochi casi sono stati "vissuti" positivamente. **Visto che il passaggio da gestore retail a gestore exclusive in passato è stato "venduto" come un ruolo di crescita professionale e maggior responsabilità, oggi il passaggio inverso non può che essere considerato un demansionamento.**

Abbiamo chiesto maggior attenzione da parte dell'ufficio personale alle situazioni individuali: **non si può far ricadere la riorganizzazione, in termini di mobilità e di cambiamento, solo sui pochi colleghi che è possibile trasferire.**

Abbiamo anche chiesto chiarimenti sull'operatività di cassa (e della cosiddetta "cassa di backup") dei punti operativi privi di tale servizio; la risposta che ci è stata data dall'azienda è **che non ci sono norme che disciplinano l'attività di cassa e di sportello di queste strutture, semplicemente perché se sono "senza servizio di cassa e punti di consulenza" non ci deve essere alcuna attività di cassa o di sportello**, altrimenti devono ritornare ad essere filiali normali, non ci possono essere situazioni di ambiguità che poi ricadono sempre sui colleghi.

Nelle filiali new concept si continuano ad utilizzare postazioni di lavoro non in linea e non conformi in materia di salute e sicurezza.

Permane, in alcune strutture e filiali, **la difficoltà dei colleghi ad usufruire delle giornate di smart working, per la smania di alcuni capi di tenere tutti sotto controllo**: i dati forniti dall'azienda dicono che la media di utilizzo dello smart working in rete è di 1 solo giorno al mese, praticamente nulla di fronte ai 120 giorni teorici a disposizione di tutti! Inoltre il **30% dei colleghi non ha fatto nemmeno un giorno di formazione flex**. Ricordiamo che **8 giorni all'anno sono un diritto di tutti** e che possono essere programmate con il piano ferie già ad inizio anno e riprogrammate se per motivi organizzativi non dovessero essere rispettate).

Proseguono le indebite pressioni commerciali, che portano anche a forzature nelle proposte commerciali e nei processi di gestione del credito. Il sollecito continuo sul monitoraggio del NPS, sulla vendita di prodotti ad alta redditività, sulla "coralità gestori", assume a volte forme di controllo diretto sulle persone in contrasto con la normativa ed i protocolli sottoscritti.

Abbiamo richiesto che laddove necessario, per fronteggiare l'aumento delle **problematiche di ordine pubblico** a tutela dell'incolumità dei dipendenti, **venga limitato il numero massimo di persone presenti all'interno delle filiali**, e si ricorra all'utilizzo di guardie giurate e non di steward: **l'azienda deve decidere se fare la fintech con l'evoluzione digitale, o continuare a erogare servizi di cassa e tesoreria a chiunque**, di fatto penalizzando la nostra clientela ed esasperando i colleghi di filiale, ribadiamo, mettendone a rischio anche l'incolumità e la salute del personale.

A tal proposito abbiamo anche **evidenziato le criticità e le problematiche inerenti alle visite effettuate dal Medico competente aziendale**.

Filiale digitale: il clima lavorativo è in costante peggioramento; aumento dello stress, anche per i comportamenti aggressivi da parte dei clienti soprattutto dovuti alle continue anomalie procedurali e per i ripetuti affiancamenti durante le telefonate a soli fini commerciali. Non c'è stato alcun miglioramento nella pianificazione dei turni disagiati: "turni estremi e sabati". Permangono inoltre difficoltà nella fruizione della formazione obbligatoria e di skill e nella mobilità in ingresso e in uscita dalla filiale digitale.

Global Advisor: abbiamo ancora una volta richiamato l'azienda **alla necessità di rispettare la separazione delle attività da dipendente e da libero professionista**, richiedendo nuovamente che **vengano messi a disposizione dei colleghi GA degli spazi dedicati dove incontrare i clienti nelle giornate di lavoro autonomo**. Abbiamo anche richiesto chiarimenti rispetto alle **domande di trasferimento** dei Global Advisor con motivazioni gravi (ad esempio riconciliamento familiare), **in giacenza e inevase da tempo**, **in contrasto con le dichiarazioni aziendali sulla vicinanza alle Persone e sulla tutela della Famiglia**.

In sintesi abbiamo ribadito all'azienda la necessità di dare serenità e importanza alle persone e di gestire con attenzione i colleghi con anzianità e/o problemi di salute in costante aumento

Udine, 9 dicembre 2025

I Coordinatori Territoriali e le Rappresentanze Sindacali Aziendali

IntesaSanpaolo - Area Friuli Venezia Giulia

Fabi First-Cisl Fisac-Cgil Uilca-Uil Unisin Falcri-Silcea-Sinfub