



INCONTRO TRIMESTRALE AREE LAZIO E FOCUS ROMA

SE LA TEMPERATURA SALE, UN CLIMA MIGLIORE SI PUÒ COSTRUIRE

Lo scorso 25 giugno, alla presenza del Direttore Regionale Roberto Gabrielli, dei Direttori Commerciali Exclusive William Tucci e Imprese Antonio Agnello, della responsabile del CTPAR Costantina Iannaccone, della delegazione di Relazioni industriali con Anna Hensel e ai rappresentanti: del Polo Immobiliare, della Filiale Digitale e delle Direzioni Centrali, si è svolto l'incontro trimestrale con l'azienda riguardante la situazione nelle Aree del Lazio e il focus su Roma.

Come OO.SS, nella relazione introduttiva presentata congiuntamente, abbiamo concentrato l'attenzione sui temi che rappresentano la peculiarità del nostro territorio - alcune già rappresentate ma non ancora risolte - che consideriamo prioritarie per la nostra regione e per la città di Roma.

In primo luogo, abbiamo nuovamente esposto il tema degli HUB che, nonostante le rassicurazioni, non sono aumentati e continuano quindi a essere un numero insufficiente per il bacino di utenza dei nostri territori, e su Roma, soprattutto se confrontato con quello della altre DR. Abbiamo ripotato le difficoltà legate alle prenotazioni delle postazioni: l'esasperante condizione di chi vuole utilizzarli e che può essere superata solamente creandone altri. Di fronte a questa, che definiamo ormai una emergenza, abbiamo chiesto al Direttore Regionale di farsi carico del problema o che sia garante della sua soluzione. Il rappresentante del polo immobiliare ha comunicato l'avvenuta approvazione di 8 nuove postazioni HUB: 2 a Pomezia, 2 in Via Cassia 913 e 4 in Benedetto Croce. Una delibera a cui dovrà seguire l'effettiva realizzazione per la quale non sono ancora noti i tempi. Prendendo quindi atto della positiva novità, riteniamo tuttavia che uno sforzo ulteriore si debba e si possa fare affinché il nostro territorio raggiunga in tempi rapidi un numero di HUB adeguato alle sue risorse.

Abbiamo poi sottoposto all'attenzione dei vertici aziendali della nostra DR l'importante tema del clima aziendale, collegandolo a un fenomeno che ultimamente ci allarma: quello delle dimissioni volontarie. Ciò che avevamo già segnalato nella precedente trimestrale in materia di riportafogliazione sta ora generando, evidentemente, qualcosa che va oltre il malessere. Volumi ridotti e budget aumentati a parità di retribuzioni, stanno infatti producendo anche un effetto rinuncia. Il mercato offre altre possibilità; e il crescente trasferimento di professionalità su altri lidi deve farci riflettere e interrogare sul rapporto tra i carichi di lavoro e le retribuzioni dei gestori, se sia ancora competitivo e quanto questo incida sul clima aziendale.

Abbiamo di seguito sottolineato i comportamenti di alcuni "capi" distanti e distonici sia rispetto l'accordo del 2017 sia da quello sulle politiche commerciali, entrambi finalizzati a promuovere una comunicazione commerciale corretta, senza classifiche, strumenti paralleli non aziendali, file Excel comparativi e utilizzo improprio di chat e messaggistica. Pur apprezzando gli sforzi profusi dalla Gestione del Personale e dal DR per correggere e contenere atteggiamenti non coerenti con gli accordi sottoscritti, abbiamo rimarcato

come questi ancora esistono ed insistono ai danni dei lavoratori. Auspichiamo che siano prese fattive contromisure affinché il fenomeno venga radicalmente e definitivamente estirpato. E confidando in un maturo e trasparente rapporto di interlocuzione che sappia esprimersi nella capacità di trasformare gli impegni assunti in risultati tangibili, abbiamo chiesto di vigilare attentamente anche sulle forme più sottili di pressione che, pur non trovando alcuna giustificazione in esigenze aziendali reali, contribuiscono ad aumentare lo stress lavorativo, peggiorano il clima aziendale e alimentano il già citato fenomeno delle dimissioni volontarie.

Per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro, abbiamo ribadito quanto continuiamo a considerare ottimo l'accordo sottoscritto il 26 maggio 2023, frutto di mesi di confronto e preceduto da una fase vertenziale che vide lo svolgimento di oltre 400 assemblee su tutto il territorio nazionale. Dai dati nazionali emerge infatti che, al 31 dicembre 2025, il 91% dei colleghi del Gruppo ha richiesto l'abilitazione al lavoro flessibile una percentuale che sale al 98% nelle funzioni di Governance e si attesta all'84% nella Rete. Mentre l'utilizzo medio del lavoro flessibile nel periodo gennaio-dicembre 2025 è stato del 40,3% nelle strutture di Governance e del 3,2% nelle strutture di Rete.

Sappiamo che esistono Direzioni Regionali più virtuose di altre nell'applicazione dell'accordo e nella concessione sia della formazione flessibile che dello smart working. Evidentemente, c'è chi applica con convinzione le indicazioni fornite dal capo divisione e chi, invece, continua a farlo con riluttanza. E nei nostri territori accade ancora troppo spesso che la giornata minima di smart working prevista per le filiali pilota venga considerata un premio da concedere o un problema da gestire, anziché un diritto derivante da un accordo. È una interpretazione che non possiamo condividere.

Se esistono difficoltà operative che impediscono l'applicazione dell'accordo nella Rete, abbiamo chiesto che siano esplicitate con chiarezza; nel caso queste non vi fossero, abbiamo caldeggiato la necessità che i Preposti siano allora adeguatamente sensibilizzati sul tema.

Abbiamo anche sostenuto che è inimmaginabile pensare di compensare i pensionamenti, gli esodi, le dimissioni volontarie e le uscite di altra natura esclusivamente con l'impiego di soli colleghi Global Advisor, i quali sostengono troppo spesso carichi di lavoro già superiori a quanto loro richiesto. Pensiamo, ad esempio alle filiali senza cassa, nelle quali per carenza di personale i Global Advisor vengono frequentemente impiegati anche nelle attività di caricamento degli ATM.

A tal proposito, abbiamo inoltre chiesto la massima attenzione affinché attività delicate, quali appunto la gestione del contante e il carico degli ATM siano sempre svolte nel pieno rispetto delle norme di sicurezza, senza mettere in difficoltà chi lavora. Sappiamo tutti che la riduzione dei massimali e l'anticipazione alle ore 15.30 dell'orario di spedizione dei plichi stanno generando pressioni sui colleghi, con conseguente aumento dello stress e del rischio di errore operativo.

Riguardo l'attività dei RLS, con particolare riferimento al tema delle autorizzazioni alle missioni, all'utilizzo dell'auto privata in favore della autovettura aziendale, abbiamo sottolineato, richiamando quanto già precedentemente affermato parlando dei pochi HUB sul territorio quanto siano complicati gli spostamenti in città, la necessità che sia agevolata la loro importante attività. E abbiamo apprezzato la disponibilità delle funzioni aziendali a favorire gli spostamenti dei nostri RLS.

In merito alla recente comunicazione di riorganizzazione che, a partire dal 1° luglio, riguarderà il Presidio Gestione Garanzie del Supporto Business della Banca dei Territori nonché l'accentramento in ISP delle attività di KYC (Know Your Customer) previste in Fideuram, premesso che le persone interessate saranno ricollocate organizzativamente nell'ambito del nuovo assetto, senza modifiche alle attività svolte né alle sedi di lavoro, abbiamo ribadito la necessità di mantenere presidi lavorativi stabili sul nostro territorio e di garantire la massima attenzione alle persone interessate nel rispetto della professionalità acquisita e delle necessità individuali che ogni singolo soggetto ha manifestato nel corso degli anni passati.

Abbiamo portato al tavolo problemi reali, vissuti ogni giorno dalle colleghe e dai colleghi del nostro territorio. Ora attendiamo risposte altrettanto concrete. Perché se è vero che la temperatura continua a salire, è altrettanto vero che un clima aziendale migliore non nasce dalle dichiarazioni d'intenti ma dalla capacità di affrontare le criticità, rispettare gli accordi e valorizzare il lavoro delle persone.

Su questo, sempre disponibili alla collaborazione e al confronto. continueremo a esercitare con determinazione il nostro ruolo di rappresentanza e tutela.

Roma, 30/6/2026

FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN

RSA Roma Lazio

Intesa Sanpaolo