



*"... siamo sempre in meno a ballare l'alligalli..."*

Si è tenuto a Venezia il 21 aprile u.s. l'incontro trimestrale della Direzione Regionale Veneto Est - F.V.G.

Erano presenti la Direttrice Regionale, i Coordinatori Commerciali Exclusive e Retail, la Responsabile CTPAR di Direzione Regionale, la Responsabile Relazioni Industriali Nord Est, i Responsabili CTPAR delle aree. Sono anche intervenuti il Direttore Personale e Assistenza Rete e i Responsabili Risorse Umane della Filiale Digitale, un Referente Ctpar di Agribusiness e il Responsabile Immobili-Rela.

In apertura di incontro ci sono stati presentati i dati relativi al 2025, positivi come in passato, grazie come sempre all'impegno delle Colleghe e dei Colleghi, in sintesi si nota una difficoltà maggiore rispetto agli anni precedenti, dovuta a fattori di mercato ma anche dal nostro punto di vista alle perduranti carenze occupazionali ed aziendali.

Per quanto riguarda il PVR l'80,5% delle filiali ha raggiunto la quota A, il 69,8% la quota B il 21,9% la quota C. Sono tutti dati migliori della media BDT e anche da questi dati si capisce il Valore delle Persone di questa Direzione Regionale.

La Direttrice Regionale ha ribadito gli obiettivi del Piano di Impresa: riduzione dei costi, aumento dei ricavi, contenimento dei rischi, nella prosperità facendo star bene i colleghi.

Ha sottolineato che la nostra azienda é Leader di settore per quanto riguarda l'innovazione: bisogna abbracciare e accogliere l'innovazione, attraverso la formazione continua (obbligatoria, di mestiere e trasformativa), perché "L'innovazione non chiede il permesso".

Noi crediamo che chi non chiede il permesso, ogni tanto deve chiedere scusa (Isybank docet). Si sta agendo sulla pelle di colleghe, colleghi e clienti che si trovano a subire scelte aziendali non sempre in linea con le reali esigenze.

Un dato su tutti: in questa direzione regionale da maggio 2025 a maggio 2026, ci sono il 10% di persone in meno, a causa degli esodi, dei pensionamenti ma anche delle dimissioni volontarie. Evidentemente in questa azienda non si sta così bene.

I carichi di lavoro sono notevolmente aumentati, l'età media è aumentata, gli episodi di aggressione da parte di clienti in questa DR sono aumentati del 50% contro una diminuzione del 20% nel resto del Paese. La mancanza di persone è stata oltremodo evidenziata con la riportafogliazione di gennaio, che ha visto l'attribuzione di portafogli troppo pesanti a colleghi che non hanno il tempo per gestirli.

La banca chiede "trasformazione digitale", ma la realtà vede una gestione da "pronto soccorso", dove i carichi di lavoro e i carichi emotivi da gestire sono ormai insopportabili.



La formazione è fondamentale per supportare il processo di trasformazione e innovazione, ma per fruire in modo proficuo i corsi che ci sono stati presentati c'è bisogno di tempi e spazi adeguati, mentre si fa già molta fatica a terminare la formazione obbligatoria in ambito protetto, e ad usufruire a pieno delle giornate di formazione flessibile da casa.

Ormai non si parla più di coperta corta, ma corta, bucata e lisa.

Servono assolutamente assunzioni a tempo pieno ed indeterminato. Il ricambio generazionale e trasferimento delle competenze non può avvenire con la sola assunzione di Global Advisor (52 stage attivi in DR attualmente).

Per quanto riguarda FD sono stati chiesti dati in riferimento all'andamento dei turni estremi, considerando il "pomeriggio" imposto alle/ai colleghe/i in occasione del rinnovo dei Part Time. Questo in virtù della percezione degli stessi colleghi che non ci sia stato un reale miglioramento nella pianificazione.

Sono state poi evidenziate alcune criticità della "reale" assistenza ai colleghi presenti nei turni serali, in assenza dei coordinatori della sala di appartenenza, soprattutto in ambito titoli (sala dedicata chiude alle 16:55) e frodi.

Per quanto riguarda i Global Advisor abbiamo rimarcato la necessità di mantenere la separatezza fra il lavoro dipendente e la libera professione (nei luoghi e nei tempi). Ci sono troppe zone di grigio che rischiano di trasformare questi lavoratori in professionisti governati, a cui però rimangono gli oneri gestionali e la responsabilità contro terzi.

Serve un budget che non sia solo commerciale, ma anche Etico, che tuteli i dipendenti e la loro salute.

Con pieno rispetto delle Persone, non vorremmo che la vera intenzione aziendale sia invece quella di tirare la corda solo sui risultati economici, ci viene quindi in mente un vecchio adagio,

*"Occhio che a caricare troppo,  
anche l'asino non si alza più"*

Venezia, 19 maggio 2026

I Coordinatori Territoriali e le Rappresentanze Sindacali Aziendali  
IntesaSanpaolo - Direzione Regionale Veneto Est e Friuli Venezia Giulia  
Fabi First-Cisl Fisac-Cgil Uilca-Uil Unisin Falcri-Silcea-Sinfur