INCONTRO TRIMESTRALE DR LOMBARDIA NORD
DEL 18 MARZO 2025

Martedì 18 marzo 2025, a Bergamo, si è svolto in presenza l'incontro trimestrale della Direzione Regionale Lombardia Nord. Per l'Azienda sono intervenuti Daniele Pastore (Direttore DR Lombardia Nord), i Direttori Commerciali dei segmenti Imprese, Exclusive e Retail, rispettivamente Alfonso Tentori, Emanuele Saponieri e Roberto Spinucci, Rita Riccobono per le Relazioni Industriali, Serena Alessio come responsabile del Personale e Assistenza Rete Lombardia Nord, Laura Bernasconi e Di Giampaolo Annalisa (Coordinatrici Territoriali del Personale per le aree Lombardia Nord e Bergamo) e Stefano Arpino (referente per gli Immobili). Erano inoltre collegate da remoto Laura Bucciarelli, Responsabile del Personale della Filiale Digitale, la referente del personale Impact Donatella Marzetto e il referente per Agribusiness Luca Dorenti.

Pastore ha illustrato i risultati dei dati commerciali 2024 e quelli fino a febbraio 2025, sottolineando il raggiungimento dei budget per quasi tutti i segmenti (con criticità nel settore delle Imprese per erogazioni M/L), malgrado una riduzione importante dell'organico, confermata dalle dichiarazioni di Alessio.

Le persone impiegate a fine 2024 erano 2445, mentre ad oggi se ne contano 2326, di cui 166 in Direzione e 2160 in Rete. Più specificatamente, il 40% sono uomini e il 60% donne, con un 50% del personale di Rete e della Direzione che ha un'età media tra i 50 e 59 anni. I dipendenti con contratto part-time, al netto dei Global Advisor, ad oggi sono 641, di cui 9 recentemente concessi, mentre sono rientrate a tempo pieno 9 colleghe per mancanza del requisito o per prossimità all'uscita per esodo.

Abbiamo evidenziato l'importanza della concessione del part-time come strumento di conciliazione tra tempi di vita e lavoro. Tuttavia, l'Azienda sostiene di fare il massimo per garantire equilibri nelle filiali e negli uffici, visti anche i numeri delle uscite per esodi e pensionamenti: nel 2024 sono uscite 89 persone (79 in Rete e 10 in DR), mentre nel 2025 sono già usciti/e 63 colleghi/e (58 in Rete e 5 in DR).

I Global Advisor nel 2024 erano 67, mentre nel 2025 ci sono stati 15 ingressi, di cui 4 Global Advisor e 11 stagisti.

Nello scorso anno il 46% del personale ha usufruito di almeno un giorno di lavoro flessibile (78% in DR e il 44% in Rete); la media è stata di 17 giorni di SW per persona. La formazione flessibile, usufruita da circa 1400 colleghi/e, ha visto una media di 3 giorni di utilizzo pro capite, mentre il personale abilitato al 4×9 contava 324 adesioni, con un utilizzo effettivo dell'orario settimanale da parte di 136 dipendenti, con una media di 8 settimane pro capite.
Nell'occasione, la collega ha tenuto a puntualizzare come la pianificazione in People sovente venga disattesa: l'Azienda, a seguito di verifiche a campione e confrontandosi con molti/e colleghi/e, ha riscontrato in molteplici casi una certa ritrosia nell'utilizzare People per pianificare le giornate di smart working e/o di formazione flessibile benché fossero periodi effettivamente usufruiti come tali. Questo comporta problemi legati alla sicurezza, dovuti a persone che per la Banca non sono presenti sul luogo di lavoro previsto.

Inoltre, risultano inattendibili i dati comunicati alle OO.SS. utilizzati per monitorare sperimentazioni sull'organizzazione del lavoro, piuttosto che l'effettiva applicazione dei dispositivi oggetto di accordi sindacali.

Come OO.SS., concordiamo che una corretta pianificazione delle giornate in People sia necessaria e dovuta, invitando i/le colleghi/e a gestire in modo accorto la programmazione delle presenze.

Infine, abbiamo registrato favorevolmente un impegno dichiarato sulla gestione delle liste di trasferimento a richiesta (da anni argomento tabù), con la precisazione di Alessio che gli spostamenti di personale tra Aree rimangono sempre complessi e delicati.

e dei colleghi sia andato oltre il semplice ambito professionale. Le energie investite per affrontare la carenza di personale e superare i ripetuti blocchi procedurali hanno portato a un grande risultato per la Direzione Regionale Lombardia Nord. È emerso che il supporto relativo a ISYTECH non consente ancora di percepire i vantaggi del risparmio di tempo. Attualmente, sono poche le operazioni nelle filiali concluse con successo in tempi rapidi, secondo i feedback raccolti. Sebbene si mantenga un atteggiamento ottimista riguardo alla risoluzione delle criticità riscontrate, gli aggiornamenti frequenti e le implementazioni delle procedure continuano a rallentare le attività dei/lle colleghi/e. Inoltre, abbiamo scontato il malfunzionamento delle Atm/Csa, fino a dover gestire blocchi di disponibilità inesistenti per prelievi effettuati dai clienti, generando stress tra il personale alle prese con la clientela insoddisfatta. Tutte queste problematiche, che richiedono tempo e impegno, non sembrano essere adeguatamente considerate dai Responsabili di Area. Abbiamo evidenziato al tavolo aziendale che, a seguito degli ottimi dati illustrati dal Direttore Regionale Pastore, ci risulta improbabile comprendere perché continuino ad esserci forti pressioni commerciali per il raggiungimento del budget, quando alcune filiali hanno raggiunto il 105% dell'obiettivo. Perché si richiede in modo incalzante ulteriori dati per arrivare al 120%? Diciamo basta a questo tipo di comportamento!

Ancora una volta ricordiamo a tutti/e i/le colleghi/e che noi dipendenti bancari abbiamo un obbligo di prestazione lavorativa: dobbiamo essere professionali, incontrare i clienti, dare consulenza e proporre i prodotti in linea con i bisogni della clientela. Tuttavia, non abbiamo alcun obbligo di raggiungimento del risultato. Invitiamo quindi le lavoratrici e i lavoratori di Intesa Sanpaolo a contattare il proprio rappresentante sindacale qualora fossero oggetto di pratiche commerciali che non rispettano l'accordo sulle politiche commerciali condiviso dall'Azienda e dalle Organizzazioni Sindacali.

Ribadendo quanto già evidenziato in una precedente trimestrale, abbiamo segnalato a Tentori come la pressione commerciale nei confronti dei Direttori, Coordinatori e di tutti i Gestori imprese sia fortemente aumentata negli ultimi mesi, tanto che abbiamo preso in considerazione di effettuare segnalazioni alla casella **iosegnalo@intesasanpaolo.it**. Riteniamo che tale comportamento debba terminare immediatamente, che si debba registrare un'inversione di rotta e che venga riposta la dovuta fiducia nei confronti del personale delle filiali Imprese. Un atteggiamento così pressante non è la soluzione per ottenere risultati migliori; al contrario, risulta controproducente.

È stato inoltre segnalato al tavolo aziendale come le numerose Teams a cui sono chiamati a partecipare i Direttori, i Coordinatori e tutti i Gestori, in tutti i segmenti (Imprese, Retail, Exclusive), abbiano ormai raggiunto numeri esagerati, come ad esempio 41 Teams in un mese. Questa situazione non è accettabile, poiché i/le colleghi/e, impegnati/e nelle molteplici riunioni, si trovano poi a dover svolgere tutte le attività quotidiane che non sono state espletate. Sarebbe

interessante far partecipare i Direttori Commerciali a tutte queste Teams per un mese, così da comprendere la reale difficoltà che le persone trovano a dover gestire.

Abbiamo mostrato la nostra preoccupazione riguardante la prassi che alcuni direttori adottano nell'imporre indebite restrizioni in fase di pianificazione riguardo le ferie, le SVL (sospensioni volontarie dal lavoro), il lavoro e la formazione flessibile. Abbiamo ricordato e ricordiamo a tutti che le ferie sono un diritto e che non possono essere imposte eccessive forme di restrizione relative ai periodi di fruizione delle stesse. Le ferie devono essere usufruite ed è necessario che la loro pianificazione venga serenamente concordata.
Inoltre, è stata denunciata la grave difficoltà che i/le lavoratori/trici con contratto parttime incontrano, in particolare i quadri direttivi, nel poter usufruire concretamente della riduzione dell'orario lavorativo settimanale, così come chiarito dall'Azienda negli incontri con le nostre Segreterie. Purtroppo, entrambe queste problematiche si sono ricondotte alla ormai cronica carenza d'organico soprattutto della Banca dei territori.

Conclusioni e Impegni Sindacali

Il quadro generale emerso non è roseo e le pressioni commerciali sono talmente elevate che anche il solo esercizio di gestire un minimo di conciliazione vita-lavoro sta diventando un problema. Restrizioni, interpretazioni distorte di regole ed eccessivo entusiasmo nel raggiungere i risultati pesano costantemente sui dipendenti e dall'inizio del 2025 non si intravede un concreto miglioramento delle condizioni lavorative. La semplificazione tanto blasonata stenta a decollare; al contrario siamo costretti a gestire malfunzionamenti nemmeno troppo occasionali e sempre con meno personale a tempo pieno e con una forza lavoro sempre più anziana con cui ci si dovrebbe relazionare con maggior rispetto. Se poi qualcuno si arroga il diritto di spostare l'asticella sempre più in alto si rischia di ottenere il risultato opposto: non più record mondiali, ma numerosi infortuni. In questo caso è evidente che il gioco non valga la candela.
Come sempre siamo fermamente determinati a monitorare le problematiche sopra denunciate e ci impegniamo a garantire la totale disponibilità da parte di tutti i sindacalisti del territorio per raccogliere eventuali ulteriori problematiche non ancora risolte o denunciate.

Bergamo, 9 Aprile 2025

I Coordinatori Territoriali e le Rsa del Gruppo Intesa Sanpaolo
della Direzione Regionale Lombardia Nord
Fabi – First/Cisl – Fisac/Cgil – Uilca – Unisin