



Comunicato sindacale 9 ottobre 2025

Commissione Politiche Commerciali: incontro con l'Azienda

Martedì 30 settembre si è tenuta la riunione della Commissione bilaterale per le Politiche Commerciali, che per l'occasione ha visto anche la partecipazione dei Coordinatori sindacali di Gruppo.

Le OO.SS. hanno manifestato il loro disappunto riguardo all'effettiva applicazione dell'Accordo del 2022 in materia ed all'inefficacia che spesso si riscontra nelle azioni che l'azienda dichiara di aver intrapreso per limitare le pressioni commerciali e realizzare il cambio di passo culturale che era nelle intenzioni delle Parti.

E' invece stato evidenziato il peggioramento del clima lavorativo, in particolare nelle filiali.

Nel solo periodo marzo-settembre sono state registrate 196 segnalazioni. Si tratta di un numero, come ammesso dalla stessa Azienda, superiore rispetto al dato delle segnalazioni pervenute ad altre banche, ma che per noi rappresenta soltanto la punta dell'iceberg. In molti casi, anche in presenza di comportamenti gravemente scorretti, facciamo fatica a raccogliere materiale sufficiente ad una segnalazione, un po' per i timori di colleghe e colleghi, che temono (in modo infondato) di essere in qualche modo identificati, un po' perché spesso le affermazioni più pesanti vengono fatte a voce, o nel corso di colloqui individuali.

Nell'incremento delle segnalazioni pervenute leggiamo il segnale di un'accresciuta consapevolezza e fiducia nella commissione che - lo ricordiamo - inoltra le segnalazioni in modo **totalmente anonimo** e senza alcun rischio per il segnalante, ma anche la fotografia di un innegabile e costante peggioramento nelle condizioni di lavoro.

Gli interventi che l'azienda ha compiuto nei confronti degli autori di comportamenti non conformi all'accordo (circa il 60% delle segnalazioni ha generato interventi aziendali) risultano dal nostro punto di vista insufficienti anche in considerazione dei numerosi casi di "recidiva" di alcuni comportamenti.

Abbiamo anche segnalato che l'azienda, piuttosto distratta quando si tratta di vigilare su comportamenti poco consoni, diventa poi efficientissima al verificarsi di problemi, quando deve sanzionare la persona che ha posto in essere l'operazione.

L'invio delle segnalazioni rimane fondamentale per far emergere il disagio.

I temi più rilevanti trattati:

- **Pressioni per la vendita di polizze.** L'azienda ha tenuto a precisare l'attenzione al rispetto di tutte le norme in materia di vendita di prodotti assicurativi contestuali alla concessione di crediti, e la massima trasparenza in materia dimostrata dalla pubblicazione delle linee guida sul sito internet della Banca. Abbiamo ribattuto che la realtà è ben diversa, che molto spesso vengono fatte **pressioni illegittime** che mirano a spingere i colleghi ad agire in modo non conforme alle normative, e che queste situazioni si verificano regolarmente in tutta Italia.
- **Classifiche ed elenchi nominativi.** La diffusione di classifiche o elenchi nominativi è vietata dall'Accordo perché crea competizione dannosa, e non agevola la produzione. Nonostante ciò, periodicamente ritorna la diffusione di elenchi o classifiche di

risultati con tanto di nomi e cognomi di colleghi e colleghi. Abbiamo ribadito che tali comportamenti, come confermatoci in un quesito inoltrato al Garante per la Privacy, possono configurare una **diffusione illecita di dati personali** che non siamo più disposti a tollerare.

- **Organizzazione del lavoro.** L'elenco delle problematiche riportato è lungo. Si va dalle croniche carenze d'organico, all'inopportunità di lanciare campagne nel pieno del periodo di ferie, ai problemi che la fruizione di ferie comporta proprio a causa degli organici ridotti, alle carenze strutturali che includono connessioni inadeguate, procedure lente e spesso obsolete, ambienti di lavoro poco salubri, troppo caldi in estate e troppo freddi in inverno. A questo si aggiungono obiettivi di budget che crescono ogni anno in maniera esponenziale, rispondendo più al desiderio di crescita indefinita degli utili che alle realtà dei vari territori, contribuendo in modo determinante ad aggravare la quantità ed il livello di pressioni commerciali. Abbiamo evidenziato come, in tutto questo, manchino anche i segnali più elementari di attenzione verso lavoratrici e lavoratori.

Tra le altre cose, abbiamo chiesto di aggiornare il DVR (Documento di Valutazione dei Rischi) in quanto riteniamo che lo stress lavoro-correlato debba essere considerato a tutti gli effetti un **fattore di rischio** per l'insorgere di malattie professionali.

Infine abbiamo chiesto di consentire la partecipazione dei rappresentanti Sindacali alle riunioni di orientamento commerciale, evidenziando come questo potrebbe contribuire ad alleggerire il clima senza creare alcun problema per l'Azienda dal momento che, ogni volta che riportiamo possibili frasi inopportune pronunciate durante le riunioni, gli interessati negano. Prendiamo quindi atto che - stando a quanto ci viene risposto - in tali occasioni tutto si svolge in modo assolutamente regolare, e quindi non dovrebbe esserci motivo per non acconsentire a questa richiesta.

Inoltre abbiamo fatto rilevare che il disagio di chi lavora nelle Aziende del Gruppo è dimostrato anche dal numero importante di **dimissioni**, soprattutto da parte di colleghe e colleghi più giovani e con portafoglio.

La Delegazione aziendale ha dichiarato di prendere nota delle nostre osservazioni. Sarà nostra cura vigilare per evitare che cadano nel vuoto, ed informarvi di eventuali sviluppi. Nel frattempo ribadiamo le raccomandazioni consuete: **operare nel rispetto delle regole, e segnalare ai propri rappresentanti sindacali tutte le situazioni anomale delle quali si viene a conoscenza è fondamentale perché il tanto auspicato passo di cambio culturale diventi realtà.**

**COORDINAMENTI SINDACALI GRUPPO BPER
FABI - FIRST CISL - FISAC CGIL - UILCA - UNISI**