

<https://fisacgruppointesasanpaolo.it>



In data 13 novembre 2025 si è tenuto l'incontro di Trimestrale della nostra Area Territoriale tra le Organizzazioni Sindacali e la Delegazione Aziendale.

Dopo la puntuale relazione commerciale del Direttore Regionale e l'illustrazione dei dati degli organici delle strutture operative da parte del Responsabile HR sono stati trattati in particolare i seguenti temi:

#### Organici

Gli organici sul territorio rimangono inadeguati rispetto ai carichi di lavoro. L'Azienda sta investendo nel ricambio generazionale, ma con una distonia temporale marcata tra le uscite già programmate e l'effettivo ingresso dei nuovi colleghi.

Gli stagisti rappresentano una risorsa importante, ma il percorso che porta all'assunzione (nel migliore dei casi) richiede tempo: stage, esame OCF, periodo di prova. Questo crea un vuoto operativo che pesa sul personale in servizio. Abbiamo chiesto di pianificare gli ingressi in anticipo per ridurre la distanza tra uscite e nuove entrate.

Abbiamo anche ribadito con forza che le persone in stage non possono e non devono essere utilizzati come sostituti del personale mancante. Lo stage è - e deve rimanere - un percorso formativo, finalizzato all'apprendimento e alla crescita professionale, e non uno strumento per compensare carenze strutturali di organico.

Riteniamo non corretto che questi giovani vengano valutati esclusivamente per le loro capacità di vendita, senza averne le abilitazioni, senza tutele, snaturando completamente il valore educativo e formativo dello stage.

#### Pressioni commerciali

Quest'anno si registra un aumento dei carichi di lavoro e dei budget sfidanti, con un organico complessivamente in diminuzione. Questo genera spesso disagi e talvolta un senso di inadeguatezza tra le colleghe e i colleghi.

Non è solo questione di obiettivi, ma anche e soprattutto di come questi vengono comunicati. La comunicazione tra livelli gerarchici deve essere più attenta e rispettosa, perché le parole influenzano in modo significativo il clima e la motivazione. Abbiamo evidenziato la necessità di migliorare il clima nelle unità operative, in quanto, come da conclamati studi, in un ambiente sereno migliora la produttività e diminuiscono i disagi psicofisici dei collaboratori.

Un elemento particolarmente critico che ci viene segnalato riguarda alcune modalità di svolgimento delle riunioni, i one to one e gli incontri di confronto con capo area o direttore commerciale, metodi che sono percepiti come privi di un adeguato supporto professionale e valore aggiunto.

Abbiamo evidenziato che tali modalità risultano spesso poco efficaci dal punto di vista operativo. E si traducono prevalentemente in una pressione psicologica sui colleghi.

Abbiamo quindi avanzato la proposta di un percorso formativo per i responsabili che rafforzi leadership e comunicazione positiva, a vantaggio dell'intera organizzazione.

Proposta accolta positivamente da Direttore Regionale e dal Responsabile HR.

Abbiamo inoltre segnalato forti criticità nell'utilizzo dello strumento dei "Feedback".

Non è corretto che spesso venga trasformato in valutazioni punitive, dove le osservazioni intermedie finiscono per essere collegate al mancato raggiungimento di obiettivi commerciali quantitativi.

Lo strumento non deve essere utilizzato come leva di pressione, né come strumento improprio di valutazione ma come un momento di confronto trasparente e costruttivo tra responsabile e lavoratore.

Abbiamo condiviso che il concetto di corallità si riferisce al comportamento tenuto e non alle quantità o ai “pezzi” venduti. A tal proposito abbiamo richiesto di trasmettere ai responsabili tale concetto con maggiore chiarezza, affinché non venga di fatto utilizzato come strumento di pressione per il raggiungimento di obiettivi individuali.

#### Formazione

La formazione risulta complessivamente buona, i giorni di formazione flessibile vengono generalmente concessi, ma l'aumento dei corsi validi ai fini PVR/SET rilasciati negli ultimi mesi evidenzia che le 60 ore annue non sono più sufficienti. A tal fine, abbiamo richiesto di effettuare la formazione in modalità “protetta”, in ambiente non a contatto con il pubblico, compatibilmente con l'operatività quotidiana.

La formazione deve essere un'opportunità concreta per crescere e migliorare le competenze.

#### Smart Working

Lo smart working viene generalmente concesso e pianificato, ma ci sono ancora differenti sensibilità tra i responsabili. Alcuni non percepiscono pienamente i vantaggi di questo strumento.

Riteniamo utile un maggiore supporto e una comunicazione chiara da parte delle funzioni del personale, così che lo smart working sia applicato in modo coerente e sostenibile, a beneficio sia dell'Azienda che dei colleghi

#### Riportafogliazione 2026

La Riportafogliazione prevista per gennaio 2026 è un tema che genera molte domande sul territorio. Abbiamo chiesto chiarezza in merito agli impatti sull'organizzazione del lavoro, sui carichi di lavoro e sulla mobilità.

Pur riconoscendo l'esigenza organizzativa di razionalizzare la segmentazione della clientela, abbiamo ribadito che gli eventuali impatti non possono ricadere esclusivamente sul personale, sottolineando l'importanza di considerare le esigenze e le aspirazioni di tutte/i senza forzature.

#### Global Advisor

I colleghi “nativi” Global chiedono maggiore omogeneità nei ruoli, nelle opportunità di crescita e nei trattamenti.

Molti desiderano avere la possibilità di accedere anche a ruoli di coordinamento o direzione, valorizzando le competenze acquisite.

Come OO.SS. riteniamo sia fondamentale ascoltare queste richieste e definire percorsi chiari di sviluppo professionale.

Il Direttore Regionale ha dichiarato che non c'è nessuna preclusione da parte della Direzione Regionale a fare delle valutazioni in merito a questa tipologia di richieste.

#### Sterilizzazioni PVR / SET

Eventi esterni, chiusure o dimissioni possono penalizzare i risultati delle filiali e influenzare i sistemi premianti, creando frustrazione tra i colleghi che si impegnano quotidianamente.

Abbiamo sollecitato l'Azienda ad una revisione dei criteri di sterilizzazione, in modo da rendere le valutazioni più eque e

coerenti con la realtà operativa.

#### Immobili e pulizie

Abbiamo chiesto un aggiornamento sui lavori in corso nelle filiali di Tortona, Nizza e Casale, e abbiamo denunciato una qualità delle pulizie non sempre adeguata, che incide sul benessere dei colleghi e sulla percezione dei clienti, caldeggiando interventi mirati della Direzione Immobili per garantire standard più elevati e omogenei sul territorio.

In conclusione, le Organizzazioni Sindacali hanno ribadito la volontà di mantenere un confronto costruttivo con tutte le strutture aziendali presenti sul nostro territorio, affinché la crescita aziendale sia accompagnata da un reale riconoscimento del contributo delle persone, da migliori condizioni di lavoro e da un clima basato su rispetto, fiducia e partecipazione.

*Alessandria-Asti 22/12/2025*

**FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN  
INTESA SANPAOLO ALESSANDRIA ASTI**

[clicca qui per leggere comunicato unitario](#)