



Nei giorni scorsi si è tenuto l'incontro annuale della **Direzione Regionale Piemonte Nord, Valle D'Aosta e Sardegna** alla presenza delle **Relazioni Industriali**, delle **Funzioni commerciali** e della **Gestione del Personale**.

L'Azienda ha illustrato al Sindacato i risultati eccellenti dell'anno appena concluso.

Ovviamente condividiamo la soddisfazione per i risultati ottenuti dai colleghi. Tuttavia se l'obiettivo della Banca è quello di ottenere risultati commerciali positivi, quello del Sindacato è garantire un clima aziendale sereno. In realtà, anche da una banca che su tutte le principali testate giornalistiche ribadisce di **"mettere le sue persone al centro"** ci aspetteremmo che anche per lei il clima aziendale sia un obiettivo fondamentale da raggiungere.

Però poi nella realtà che le colleghe e i colleghi vivono tutti i giorni sembra che l'unico obiettivo della banca sia quello di voler raggiungere i fantomatici e sfidanti budget indipendentemente dal prezzo che i dipendenti debbano pagare.

Come Sindacato crediamo che prima di raggiungere un clima aziendale sereno occorre fare molta strada e porre rimedi immediati a queste problematiche importanti che ancora esistono nella nostra banca:

Pressioni commerciali indebite

Pressioni commerciali indebite: che si traducono in controllo maniacale delle agende, incontri congiunti tra cliente e gestore affiancato da un Responsabile di Filiale o Specialista Protezione, giusto per mettere poca pressione al gestore del portafoglio e allo stesso cliente.

Se a questo si aggiunge il fatto che se per caso nella giornata il **"malcapitato gestore"** non riesce ad ottenere il budget, nella filiale rimbombano frasi davvero poco gradevoli rivolte ai gestori stessi.

Il risultato non è diverso se **"il fortunato gestore"** ottiene il famigerato budget: non si sentono complimenti ma un rimbombare continuo dei Responsabili che chiedono come mai non si è fatto di più, facendo pensare al gestore di non aver fatto abbastanza e di essere inadeguato ad un lavoro che compie da anni.

Salute psicofisica dei colleghi

Salute psicofisica dei colleghi: le colleghe e i colleghi ci raccontano spesso di sentirsi inadeguati al lavoro che svolgono e di sentirsi sempre più stressati a causa delle forti pressioni commerciali che li portano a far uso di farmaci per gestire ansia o attacchi di panico, fino ad arrivare all'exasperazione e quindi lasciare una Banca di cui non si sentono più parte.

A questo punto come Sindacato abbiamo ribadito all'azienda che nessun Accordo Sindacale, nessun Contratto, stabilisce che le colleghe e i colleghi devono essere valutati sul venduto, soprattutto quando quest'ultimo va a discapito della salute psico-fisica dei dipendenti e peggiora il clima aziendale.

Carenza di organici e carichi di lavoro

Carenza di organici e carichi di lavoro: abbiamo dichiarato nuovamente la strutturale carenza di organici all'interno delle filiali, dovuta anche ai pensionamenti e alle dimissioni volontarie.

Abbiamo evidenziato all'azienda che questo fenomeno non può essere risolto con la **"Riportafogliazione"** che ha comportato, da un lato, la creazione di portafogli giganteschi ai quali è diventato impossibile dedicare la giusta attenzione e il giusto tempo e dall'altro l'aumento di probabilità di errori professionali per il collega che li ha in carico con la conseguenza di far aumentare il numero dei provvedimenti disciplinari.

A seguito dei nostri interventi, il Direttore Regionale Piemonte Nord, Valle d'Aosta e Sardegna **Stefano Cappellari**, ha risposto alle nostre contestazioni che **"il nuovo modello (Riportafogliazione) ha collocato i clienti nel corretto cluster di appartenenza e nei prossimi 4 anni ci saranno gli aggiustamenti del caso. Il segreto per un buon gestore dovrebbe essere incontrare i clienti velocemente"**.

Come Sindacato pensiamo invece che l'azienda con la Riportafogliazione si sia comportata come **"la gatta frettolosa ha fatto i gattini ciechi"** nel senso che ha agito troppo in fretta, mettendo a terra un progetto così importante come la Riportafogliazione dei clienti con molta approssimazione e nel momento peggiore.

Filiale Digitale

Come sempre durante l'incontro è stato dedicato uno spazio specifico a **Filiale Digitale**: è intervenuto **Enrico Pezzolato**, capo del personale di Filiale Digitale che ha esposto i dati relativi al personale in servizio, alle statistiche per genere e tipologia contrattuale e ha risposto ad alcune osservazioni del Sindacato.

In particolare abbiamo fatto presente l'anomalia riguardante i **GDR Isybank** che sono chiamati a rispondere in prima battuta a tutti i clienti **ISY**, che al momento ammontano ad oltre un milione. Questa focalizzazione crea un imbuto sui colleghi GDR che hanno quindi un carico di lavoro elevato.

Secondo la direzione, statisticamente, non ci sono diversi carichi di lavoro sui vari colleghi ed è comunque possibile, nel corso dell'anno una rotazione tra colleghi.

Abbiamo inoltre chiesto se, alla luce delle novità riguardanti le linee guida di sicurezza per l'utilizzo dei device personali in ambito applicazioni aziendali, fosse prevista l'assegnazione di un dispositivo aziendale.

L'azienda non lo prevede, fermo restando che sarà comunque possibile utilizzare **StrongAuth**.

L'azienda ha poi dichiarato che alla luce della riorganizzazione avvenuta in **FDI**, con la creazione di due nuove filiali specializzate, il moltiplicatore applicato sarà quello previsto per tali filiali.

Confidiamo che le nostre segnalazioni vengano accolte per quello che sono, frutto dell'esperienza di vita

lavorativa dei colleghi, e che non ci si affidi solo alle statistiche che a volte possono essere simili a quelle del **“pollo”**.

CONSIDERAZIONI GENERALI: LA DISTANZA TRA IL DIRE E IL FARE

Il Direttore Regionale **Stefano Cappellari** durante l'incontro ha voluto ribadire che il **“linguaggio che deve tenere un responsabile è molto importante e che quest'importanza viene sempre messa in luce quando si parla con il middle management”** e oltre a questo, sempre il Direttore Regionale chiederà alle funzioni commerciali di stare più vicino alle colleghe e ai colleghi.

Certo le parole sono importanti, ma da sole non bastano.

Come abbiamo ricordato all'inizio, tutta la banca a parole dice di **“mettere al centro le persone”** e invece agisce concretamente per mantenere le cause di un clima aziendale deteriorato da anni e dalle stesse problematiche.

In questa azienda, tutto sembra sia lecito basta ottenere il raggiungimento del budget ad ogni costo senza se e senza ma.

Come Sindacato continueremo a segnalare all'azienda ogni criticità e a chiedere interventi correttivi rispetto a tutte le varie anomalie che di volta in volta verranno riscontrate.

Torino, 30 aprile 2026

Coordinatori e RSA Area Torino e provincia

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