

<https://fisacgruppointesasanpaolo.it> – 13 maggio 2026

INCONTRO ANNUALE DIREZIONE REGIONALE ERM

Il 22 aprile si è svolto a Bologna l'incontro annuale tra le Organizzazioni Sindacali scriventi e la Direzione Regionale Emilia-Romagna e Marche, alla presenza dei referenti aziendali di Relazioni Industriali, della Gestione del Personale e dei Direttori Commerciali Exclusive, Retail e Imprese. Presenti anche i responsabili di Agribusiness, Terzo Settore, Filiale Digitale e la funzione immobiliare. L'Azienda ha presentato i risultati del 2025, evidenziando il raggiungimento degli obiettivi di budget, la crescita nelle erogazioni e il miglioramento degli indicatori NPS. È stato inoltre ribadito l'impegno su strategia commerciale, formazione e digitalizzazione. Come Organizzazioni Sindacali abbiamo sottolineato con forza come i risultati ottenuti siano frutto del lavoro quotidiano delle persone. Proprio per questo riteniamo indispensabile che all'impegno e agli sforzi di colleghe e colleghi seguano azioni concrete capaci di migliorare il benessere organizzativo. Abbiamo segnalato un peggioramento del clima lavorativo, con pressioni commerciali continue e carichi di lavoro estenuanti. Sul piano della salute, abbiamo evidenziato un peggioramento del benessere, con situazioni diffuse di stress e disagio. È stata inoltre richiamata l'attenzione sulle politiche di genere e sulla necessità di garantire pari opportunità e una reale conciliazione tra tempi di vita e lavoro. Sul tema del lavoro flessibile, abbiamo chiesto un'estensione più ampia dello strumento nelle filiali. L'Azienda ha confermato l'opportunità di poterne fruire previa pianificazione, dichiarando che l'attività in smart working è identica all'attività in presenza. Abbiamo inoltre richiesto la creazione di nuovi hub, l'aumento delle postazioni prenotabili in quelli esistenti e la creazione di nuovi distaccamenti per Filiale Digitale, soprattutto a tutela dei colleghi e delle colleghe pendolari, visti anche i rincari dei prezzi dei carburanti.

RIPORTAFOGLIAZIONE

Ampio spazio è stato dedicato agli effetti della riportafogliazione, che ha generato forti criticità nella rete. In molti casi i portafogli Exclusive risultano sovraccarichi, disomogenei o non proporzionati all'orario di lavoro, senza tralasciare il numero spropositato di posizioni in carico al direttore o alla direttrice (soprattutto il ptf dinamico aziende retail). A ciò si aggiunge su tutti i portafogli una richiesta di risultati che non tiene conto dei cambiamenti intervenuti, con un impatto significativo sul livello di stress e sulla qualità del lavoro. Per quanto riguarda le aziende retail abbiamo evidenziato il carico gravoso per colleghi e colleghe che, oltre a gestire portafogli di 200/500 clienti, devono assistere anche i clienti del portafoglio in monte. Abbiamo rilevato inoltre la presenza di molti portafogli senza gestore assegnato. Abbiamo quindi richiesto interventi tempestivi, verifiche puntuali e correttivi concreti.

NUOVA PROCEDURA MUTUI

Abbiamo segnalato il persistere delle criticità relative alla nuova procedura mutui; l'Azienda ha assicurato che tutti gli incident vengono presi in considerazione e risolti. Monitoreremo la situazione.

ESIGIBILITÀ DEGLI ACCORDI E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO: DIRITTI, NON CONCESSIONI

Per quanto riguarda gli accordi di genitorialità, abbiamo ribadito che devono essere applicati come diritti esigibili e non come concessioni, evitando ricadute negative sull'accesso ai ruoli professionali. Abbiamo segnalato che, in alcuni casi, vengono applicati in modo non corretto e chiesto, a questo proposito, un'azione di sensibilizzazione per un'applicazione piena e coerente.

ORGANICI, FORMAZIONE E WELFARE: COSA SERVE ORA

Continuiamo a registrare carenze di organico nella rete e difficoltà di apertura delle filiali: senza un piano di rafforzamento degli organici e coperture tempestive, i carichi di lavoro continueranno ad aumentare con effetti negativi sulla salute dei colleghi e delle colleghe. La carenza di personale nelle strutture di Governance e nelle filiali fisiche, aggravata dal fatto che le uscite per esodo e per pensionamenti non vengono riequilibrare da nuove assunzioni, comporta un aumento dei carichi di lavoro e rischi operativi, oltre a limitare le opportunità di crescita professionale. Anche sul tema della formazione emergono diverse difficoltà: i ritardi nei corsi obbligatori e la scarsa fruibilità della formazione flessibile penalizzano lavoratori e lavoratrici, mentre il solo affiancamento del training on the job non è sufficiente, soprattutto per i ruoli più specialistici. Sul welfare, pur in presenza di alcune iniziative, permane una forte disomogeneità territoriale.

GLOBAL ADVISOR

Particolare attenzione è stata dedicata ai Global Advisor, per i quali emergono criticità sia nella fase di inserimento sia nella gestione operativa, con un rischio di utilizzo improprio e un livello di turnover elevato.

FILIALE DIGITALE E INNOVAZIONE: GOVERNARE LA TRASFORMAZIONE

La filiale digitale è stata descritta come un modello in crescita. Per noi Organizzazioni Sindacali, però, il punto è governare la trasformazione: servono regole chiare su carichi di lavoro, obiettivi e strumenti.

AGRIBUSINESS

Per Agribusiness abbiamo segnalato la carenza di gestori base, chiesto più interscambio tra territori per favorire percorsi professionali nelle aree di residenza e denunciato l'assenza della figura del gestore TOP imprese, nonostante la complessità delle attività svolte.

SALUTE E SICUREZZA: TUTELA DI CHI LAVORA

La sicurezza di chi lavora deve essere prioritaria. Le aggressioni sono in aumento rispetto al 2024. Per noi servono passi ulteriori: misure preventive più incisive, supporto immediato ai colleghi e alle colleghe coinvolti e un monitoraggio costante. Nelle filiali new concept Imprese i colleghi in co-working hanno difficoltà nel lavoro quotidiano in presenza per la rumorosità eccessiva degli ambienti. Riteniamo necessario che l'incontro non resti un momento puramente informativo, ma rappresenti l'avvio di un percorso di confronto continuo e concreto.

Servono interventi mirati per:

- ridurre le pressioni commerciali,

- riequilibrare i carichi di lavoro,
- migliorare il clima organizzativo,
- tutelare la salute e il benessere delle persone,
- garantire pari opportunità e reale conciliazione vita-lavoro.

Continueremo a vigilare sull'evoluzione della situazione, sollecitando risposte concrete e coerenti con le esigenze di colleghe e colleghi, convinti che solo investendo sulle persone sia possibile costruire risultati duraturi e sostenibili.

LEGGI VOLANTINO -> [incontro annuale ERM](#)