



Obiettivi comuni, visioni diverse

In data 18 maggio si è svolto l'incontro relativo all'Osservatorio sul Benessere nei luoghi di lavoro e sulle politiche commerciali della Region Centro Nord.

In concomitanza del decennale dell'uscita del Protocollo sul Benessere nei luoghi di lavoro e sulle politiche commerciali del 2016, abbiamo letto e ricordato all'Azienda i due articoli cardine del Protocollo stesso:

Art.3 "...l'assegnazione degli obiettivi viene attuata secondo fattori di oggettività, trasparenza, sostenibilità e tempestività che tengano conto della centralità e della soddisfazione nel tempo della clientela e del lavoro di squadra..."

Art. 4 "...l'orientamento alla vendita, le indicazioni commerciali e la raccolta dei dati consuntivi dovranno essere operati con modalità che evitino l'eccessiva frequenza e inutili ripetizioni evitando, nel rispetto della dignità professionale, di esasperare le prestazioni lavorative dei dipendenti...le comunicazioni non potranno contenere messaggi impropri, ambigui...dai quali si possano evincere intenti vessatori o lesivi della dignità delle persone".

Abbiamo rimarcato all'Azienda come i due articoli vengano puntualmente disattesi e che le colleghe ed i colleghi si sentano costantemente controllati e sotto pressione.

Abbiamo inoltre ribadito gli ulteriori elementi di criticità di seguito elencati:

- la carenza degli organici che determina la difficoltà di fruizione di ferie, permessi, smart learning, welfare days
- l'aumento esasperato degli obiettivi aggravato da strumenti aziendali inefficienti e poco trasparenti (reiterati problemi tecnici su DOP)
- l'incremento delle giornate "salotto" declinate prevalentemente come imposizione e con richiesta di produzione giornaliera e non come strumento di consulenza, supporto e sensibilizzazione
- la diffusione di casi di colleghe e colleghi (neoassunti, apprendisti o per cambio ruolo) non adeguatamente affiancati con conseguenti rischi operativi/disciplinari

La risposta dell'Azienda è di massima condivisione dei principi e dei comportamenti riportati nel Protocollo sul Benessere nei luoghi di lavoro e sulle politiche commerciali.

Rispetto alle criticità da noi rilevate, l'Azienda ci comunica che, relativamente agli organici, nonostante le uscite, ci sarà un grosso investimento di assunzioni nel 2026.

Relativamente al malessere diffuso, il Regional Manager ci ha risposto che la situazione è in costante miglioramento dal 2017 per effetto della selezione e formazione degli Area Manager sui valori della Banca (responsabilità, integrità e rispetto) precisando che "vengono prima i valori dei risultati" e "se conseguiti al di fuori dalle regole non contano".

L'ulteriore elemento di miglioramento del clima dal punto di vista aziendale è l'incremento della numerosità dei



portafogli presidiati.

Questa visione si discosta dalla realtà che tutti i giorni osserviamo come OO.SS. e che le colleghe ed i colleghi ci raccontano.

Si stava forse meglio quando si stava peggio?

22 Maggio 2026

I Coordinatori della Region Centro Nord

Fabi First-Cisl Fisac Cgil Uilca Unisin