



In data **15 luglio 2026** ha avuto luogo l'**Osservatorio sulle Politiche Commerciali** tra le OO.SS. e i vertici della Region Nord-Ovest: la Regional Manager, i Responsabili dei Canali Retail, Corporate e Private e la funzione P&C Strategic Partners.

### **Le assemblee confermano un modello fondato sulle pressioni commerciali**

Le Assemblee che si sono tenute nelle scorse settimane nel nostro territorio, molto partecipate e apprezzate dai colleghi, hanno consentito di segnalare una serie di episodi che confermano un modello operativo ormai degenerato in **PRESSIONI COMMERCIALI** senza fine e **BUDGET** ad ogni costo e che testimoniano come queste modalità siano ormai radicate nella cultura operativa di tante aree della nostra Region.

Le **PRESSIONI COMMERCIALI** rimangono una delle maggiori criticità segnalate e denunciate dalle lavoratrici e dai lavoratori un po' ovunque.

Quotidiane richieste di risultato pervasive e perentorie: mail, chat, teams, whatsapp, ubook, liste di clienti da contattare, target numerici, report puntuali sugli esiti degli incontri, giustificazioni sugli scostamenti; ogni strumento operativo nuovo o vecchio diventa un mezzo di ossessione commerciale.

Richieste giornaliere e orarie nella stessa Filiale moltiplicate sui vari ruoli: ai Direttori, VdC, VdO, Consulenti.

Organici sempre più assottigliati e in sofferenza a fronte di budget annuali sproporzionati (+20%/+30% anno su anno).

**Budget 2.0:** da Valore (Sistema Premiante "ufficiale", obiettivi di squadra su Area>Mercato>Filiale/Sede) ad **AMBITION** (Obiettivi "non ufficiali", quindi richiesti ma non scritti, maggiorati spesso del **50% /100%** rispetto a quelli ufficiali a copertura di eventuali storni di operazioni). Si suggeriscono pratiche aggressive e poco trasparenti per rincorrere obiettivi irrealistici da cui derivano forzature coi clienti ed eventuali recessi/storni che vanno ad alimentare ulteriori richieste di budget maggiorati. Una spirale viziosa che peggiora di tappa in tappa.

### **Le criticità segnalate al Business**

In questo contesto abbiamo riportato al Business:

1. Affiancamento negli appuntamenti come strumento di controllo e non di supporto.
2. Campagne per singolo prodotto e non per bisogno del cliente: richieste di giustificazione per la mancata vendita.
3. Richiesta ai colleghi prima delle ferie di lasciare le consegne per garantire la continuità del MOL giornaliero.
4. Difficoltà nell'autorizzazione del periodo minimo di ferie previsto da normativa (**15 gg lavorativi consecutivi**) per motivi di budget.
5. Difficoltà nella concessione dello smart learning per motivi di budget.
6. Fruizione dei corsi in Filiale senza inserimento del PFO (bloccante sugli applicativi) col risultato di mandare avanti i corsi mentre si servono i clienti, rendendo inutile e inefficace la formazione. Ancora nessuna pianificazione dei corsi.
7. Mancata considerazione del tempo giornaliero indispensabile per l'adempimento delle incombenze amministrative e di

presidio del rischio previste dalle normative.

8. Controllo ossessivo, ansia da prestazione, comportamenti e messaggi dai toni minacciosi e vessatori lesivi della dignità delle persone, linguaggio poco educato e non rispettoso del ruolo ricoperto, delle competenze e della professionalità maturata in tanti anni di servizio, rimproveri denigratori, minacce di trasferimento o demansionamento.
9. Utilizzo del mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali per abbassare il giudizio professionale (**in antitesi a quanto stabilito dal CCNL art. 84**).
10. Spostamenti punitivi e ritorsivi (allontanamenti e demansionamenti) senza apparente motivazione organizzativa se non quella del mancato raggiungimento degli obiettivi commerciali, in assenza di colloquio congiunto con HR, tramite comunicazione diretta dell'AM al Consulente senza informare preventivamente il DDF e senza tenere conto delle esigenze di conciliazione vita-lavoro.

### Lo stress lavoro correlato

Tutto quanto segnalato, oltre ad essere una costante e permanente violazione degli accordi sindacali aziendali e nazionali e del CCNL, concorre ad alimentare un elevato **Stress Lavoro Correlato** nei colleghi di qualsiasi ruolo (dagli specialisti alle funzioni di sintesi):

- **la complessità del meccanismo commerciale è tale da rendere quasi impossibile raggiungere tutti i target richiesti; da ciò deriva la sensazione permanente di inadeguatezza e incapacità;**
- **la scelta quotidiana tra cedere ad operazioni aggressive e talvolta poco etiche per soddisfare le richieste dei superiori oppure subire controllo ossessivo, messaggi dai toni minacciosi e vessatori, minacce di trasferimento o demansionamento.**

### La posizione dell'azienda

L'azienda ha esordito dettagliando l'efficacia commerciale del nuovo modello che vede UniCredit recuperare quote di mercato nei confronti delle aziende concorrenti, in particolare nel settore imprese; ha evidenziato anche lo sforzo di hiring di qualità fra i professionalizzati, sfruttando l'attrattività della banca, e puntualizzando come, nell'ultimo periodo, il numero delle filiali sul territorio del nostro principale concorrente si sia ridotto tanto da pareggiare quelle UniCredit, a riprova della volontà di mantenere un presidio costante.

L'azienda ha poi sottolineato il valore di iniziative specifiche di Region come la **NO MAN IS AN ISLAND** (con la possibilità di crescita professionale cross fra i vari canali) e la percentuale dei part time concessi fino al **18%** della forza lavoro.

Fa specie come alle nostre istanze l'azienda abbia contrapposto una sostanziale soddisfazione della qualità di azione degli Area Manager, che a suo dire esercitano una leadership "dal basso", non impositiva ma partecipativa, in piena coerenza con l'esempio fornito dal nostro Head of Italy **Remo Taricani**. A questo proposito ha ribadito la richiesta di segnalare le occasioni – a suo dire puntuali – di discostamento da tale linea di azione.

### Le richieste delle Organizzazioni Sindacali

Chiediamo alle Funzioni Preposte un intervento immediato e un forte segnale di presa di distanza dagli atteggiamenti segnalati dalle OO.SS. e un controllo realmente efficace sull'operato di VAM e Area Manager per l'interruzione immediata delle pratiche vietate e per sollecitare tutti i ruoli di sintesi al rispetto non solo della normativa, ma anche e soprattutto della dignità e professionalità dei colleghi e del loro lavoro.

Chiediamo alla Funzione del Personale di essere più vicina ai colleghi supportandoli in tutte le fasi della vita



UniCredit Nord Ovest: pressioni commerciali, il sindacato denuncia criticità

lavorativa, recuperando il ruolo che le compete.

Chiediamo infine una maggior frequenza di incontro con le OO.SS. per monitorare l'effettiva efficacia delle misure messe in campo di volta in volta.

**Torino, 15 luglio 2026**

**I Coordinamenti Territoriali**

**FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UniSin**