



Incontro trimestrale con la Direzione Regionale dell'8 luglio

L'incontro con la Direzione Regionale

Mercoledì **8 luglio** si è tenuto l'incontro trimestrale con i vertici della Direzione Regionale, alla presenza della **Direttrice Regionale Dott.ssa Paola Lecci**, del **Responsabile Crediti Dr. Paolo Papini**, del **Responsabile del Personale Dr. Savino Noviello** e del **Responsabile delle Relazioni Industriali Dr. Stefano Tura**.

I risultati illustrati dalla Direzione

Questo il riassunto di quanto dichiarato dalla responsabile **Paola Lecci**: i dati presentati mostrano una **Direzione Regionale resiliente e in linea con la media aziendale**; i risultati complessivi tengono il passo e registrano un **ottimo andamento sul fronte delle commissioni nette**, mentre il **Margine d'Interesse** è in sofferenza poiché risente di un mercato locale ricco ma fortemente competitivo, dove i competitor attuano politiche di prezzo estremamente aggressive.

Il **settore Imprese** si conferma un comparto dinamico. Il territorio risponde bene e la banca continua a garantire il proprio supporto strategico al tessuto aziendale.

Nel **settore Exclusive** si registra una contrazione dei volumi nel bimestre maggio-giugno, che richiede attenzione e un'analisi approfondita sulle dinamiche relazionali con la clientela d'alto profilo.

Nel comparto **mutui** si evidenzia un forte calo dei volumi. Questa carenza è determinata principalmente da una contrazione del mercato immobiliare.

Da parte nostra abbiamo evidenziato che **la procedura mutui è ancora in evoluzione**, presentando criticità, e che **i tassi non competitivi** (ad esclusione di quelli per i mutui green) non aiutano la rete.

Le criticità denunciate dal sindacato

Come parte sindacale abbiamo nuovamente denunciato la **cronica carenza di personale**, i **carichi di lavoro in costante aumento**, i continui **crash delle procedure**, la **lentezza dei server**, i cosiddetti **"buchi neri"** in cui spariscono i dati, le difficoltà nella gestione di allegati pesanti che generano problematiche nella procedura mutui, sia alla rete sia nelle strutture centrali dedicate, e le **pressioni commerciali** focalizzate su obiettivi sempre più sfidanti, che troppo spesso si traducono in **controlli spasmodici delle agende** e in pratiche commerciali decisamente poco ortodosse.

Viene inoltre richiesto un utilizzo **corretto dei feedback** da parte dei Responsabili, affinché siano realmente utilizzati per il miglioramento professionale dei colleghi e non come strumento di ricatto in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di budget.

Il tema delle postazioni Hub

Abbiamo rimarcato l'**insufficienza delle postazioni Hub**, tema già in discussione sul tavolo centrale.

Le dichiarazioni della Direttrice Regionale

Su questi punti specifici, accogliamo con favore e ribadiamo a voce alta le dichiarazioni nette della Direttrice Regionale, **Dott.ssa Paola Lecci**, che tracciano una linea di confine invalicabile:

«Gli obiettivi esprimono il potenziale di una filiale. I risultati devono essere sostenibili e conseguenti ad un clima aziendale favorevole, un gioco di squadra. ABC è uno strumento completo che prevede pianificazione, organizzazione e presidio, non è quindi necessaria la raccolta dei dati giornalieri. Il controllo delle agende fine a sé stesso non serve a nulla! Politiche commerciali poco ortodosse sono illecite. Il cliente necessita di RISPETTO.»

Utilizzo dei canali di comunicazione

È stata discussa la recente **circolare restrittiva sull'utilizzo dei canali di comunicazione**: strumenti come **WhatsApp** o **Telegram** non possono essere utilizzati per lo scambio di dati aziendali, documenti o per impartire disposizioni commerciali.

È consentito esclusivamente l'utilizzo della piattaforma **Microsoft (Teams/Outlook)**.

Controlli automatizzati e Intelligenza Artificiale

Per quanto concerne i controlli con **Intelligenza Artificiale**, il management ha evidenziato che i controlli interni sono ora automatizzati tramite AI.

Le linee guida hanno l'obiettivo di tutelare i colleghi da procedimenti disciplinari derivanti da un utilizzo improprio e ingenuo dei dati.

Prendiamo atto dell'introduzione di sistemi di **controllo di massa basati sull'Intelligenza Artificiale (Defender/Cybersecurity)**, ma rifiutiamo un clima aziendale fondato sulla cultura del sospetto.

La banca cambia pelle, ma non deve perdere l'anima

La banca sta cambiando pelle: a mutare in modo profondo non sono soltanto le procedure informatiche, ma l'essenza stessa dei processi operativi.

In questo scenario di forte transizione e di accesa competitività sul territorio, **le lavoratrici e i lavoratori rimangono il vero motore da tutelare**.

Come in ogni visione orientata all'armonia, non può esserci valore economico senza valore umano. **Il rispetto per il cliente e la dignità del lavoratore sono due facce della stessa medaglia**.

Le richieste del sindacato

Se la banca cambia pelle, noi vigileremo affinché non perda l'anima.

Chiediamo che le parole della Direzione si traducano ogni giorno in comportamenti coerenti lungo tutta la catena di comando:

- **Stop al controllo ossessivo delle agende**, che svilisce la professionalità e distrugge il gioco di squadra; è importante mantenere la fiducia nel lavoro quotidiano di tutti, sempre responsabile e orientato ad una collaborazione attiva ed intensa, secondo le direttive dell'azienda.
- **Interventi concreti sugli organici** per alleviare lo stress e redistribuire equamente i carichi di lavoro.
- **Sostenibilità reale**: il benessere e un clima aziendale favorevole devono precedere la rincorsa ai risultati numerici.

L'impegno della Fisac CGIL

Il sindacato rimane, come sempre, **al fianco di ogni collega** in questo delicato percorso di continuo cambiamento.

Brescia, Cremona, Lodi, Mantova, Pavia, 17 luglio 2026

COORDINATORI E RR.SS.AA. DIREZIONE REGIONALE LOMBARDIA SUD

AREE SINDACALI LOMBARDIA EST e SUD

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