



INCONTRI TRIMESTRALI DIREZIONE REGIONALE BASILICATA PUGLIA E MOLISE

Il Benessere Lavorativo al Centro di Ogni Evoluzione Aziendale

In data 25 e 26 giugno 2025 si sono tenuti gli incontri trimestrali relativi alle aree Puglia Nord/Molise e Puglia Sud/Basilicata con la partecipazione delle Funzioni Aziendali preposte. Come sempre, il nostro approccio è stato quello di riprendere le questioni in sospeso e confrontarle con le nuove dinamiche territoriali.

L'incontro è stato un momento proficuo per rassegnare i dati commerciali ed organizzativi delle aree della nostra DR, dati che mostrano risultati in linea con le attese per quanto riguarda il territorio Retail ed in recupero per il territorio Exclusive. Per il territorio imprese si registra una crescita rallentata influenzata negativamente dalla situazione geopolitica mondiale.

Clima Interno e Organici: Una Situazione Preoccupante

Continua a peggiorare il clima interno nelle Filiali. Riscontriamo un sottodimensionamento degli organici in quasi tutte le Filiali, con portafogli scoperti e una cronica mancanza di gestori base. A ciò si aggiungono aggressioni verbali sempre più frequenti e un modello di filiale che non garantisce più postazioni per tutti. I dati forniti dall'azienda, al 30/04/2025 lo confermano:

- **Area Puglia Nord e Molise:** l'organico complessivo era di 1.732 dipendenti, di cui 951 uomini e 781 donne.
- **Area Puglia Sud e Basilicata:** l'organico complessivo era di 1.182 dipendenti, di cui 645 uomini e 537 donne
- **Global Direzione Regionale:** al 17/06/2025 il numero complessivo di global advisor era pari a 78 unità, con 7 switch di colleghi che hanno optato per il passaggio da full time.

Pressioni Commerciali e Valutazione delle Performance

Un aspetto che incide fortemente sul clima interno e sul benessere dei colleghi sono le crescenti pressioni commerciali e le conseguenti fluttuazioni nelle valutazioni delle performance. Si assiste a "feedback psichedelici", con valutazioni estremamente positive o negative per la stessa persona, spesso dipendenti dai successi in termini di vendite giornalieri, piuttosto che da una valutazione oggettiva e continuativa. I budget devono "comunque" essere raggiunti, nonostante l'andamento dei mercati quest'anno sia unanimemente riconosciuto come meno favorevole rispetto a quello dello scorso anno. Fioccano iniziative ed azioni commerciali che spesso si traducono, a livello di concreta esperienza dei colleghi, in richieste di rendicontazione "fai da te" più o meno mascherate da altre

finalità (come sviluppo di competenze tecnico/ commerciali ecc.), sollevando così molti dubbi dal punto di vista della relativa conformità alle normative interne ed esterne. A fronte di atterraggi concreti, pressori e rendicondativi di qualsiasi iniziativa commerciale, l'invito ai colleghi è senz'altro quello di effettuare una segnalazione alla casella "IOSEGNALO", anche per il tramite dei loro sindacalisti, per consentirne una valutazione da parte della Commissione Politiche Commerciali. Questo clima di incertezza, unito alla frequenza di aggressioni verbali e alla carenza di postazioni, genera un ambiente di lavoro stressante e poco sereno.

In più da qualche mese si è affacciato un nuovo attore che fino a ieri non era presente sulla scena: la coralità.

La coralità è un termine che dovrebbe richiamare armonia e spirito di collaborazione; umiliante per i colleghi ridurre il significato di questa parola ad obbligo vendita di un prodotto di tutela al mese. Davvero incomprensibile la circostanza che tra tanti KPI che costituiscono la quota B del PVR, unilateralmente fissati dalla banca come riconosciuto dagli interlocutori aziendali, tutti gli incontri siano incentrati sulla coralità, nuovo mantra di questa Banca. Nessun cenno viene mai fatto invece sulla presenza di un obiettivo legato all'incremento delle ore di Formazione Flessibile effettuate dai dipendenti al 31 dicembre 2025 rispetto al medesimo dato al 31 dicembre 2024.

I momenti di condivisione di esperienze tra i gestori (sembra di essere tornati a scuola!!!) vengono vissuti giustamente dai colleghi come lesivi della dignità professionale.

Lavoro Flessibile e Formazione: Carenze da Indirizzare

Il Lavoro Flessibile rimane un argomento molto sentito, ma permangono problematiche legate alla gestione da parte di alcuni Responsabili, con rifiuti ingiustificati di giornate di Smart Working e divieti durante il periodo estivo, anche per colleghi con gravi invalidità. È inaccettabile che lo Smart Working venga ancora equiparato a un giorno di ferie anziché a un giorno di lavoro.

Riguardo alla formazione, sottolineiamo il diritto/dovere agli otto giorni e le basse percentuali di fruizione.

Ricalcolo Annuale 2025 Gestori e Filiali (DR Basilicata Puglia Molise)

Il ricalcolo annuale con decorrenza 1° maggio 2025 ha coinvolto i Gestori Privati, Gestori Aziende Retail, Gestori Imprese e Gestori Enti, con effetti economici visibili sul cedolino di giugno.

- Si registra un incremento complessivo del 32% delle fasce di complessità per i Gestori nel 2025 rispetto al 2024, con 374 gestori che hanno visto un incremento della loro fascia, 630 rimasti stabili e 168 con una riduzione.
- La valutazione professionale vede il 71% dei gestori con una valutazione "Sopra le aspettative / Ampiamente / Eccellente".

Problematiche immobiliari:

In merito ai lavori che sono previsti a Lecce, piazza Mazzini, per l'accorpamento della filiale di Castromediano, chiediamo particolare attenzione alle questioni di sicurezza fisica oltre alla sistemazione dell'impianto di aria condizionata al primo piano. Non condividiamo la scelta di lasciare operativa, per tutta la filiale, una sola cassa con operatore. Ribadiamo l'importanza di non ridurre, post accorpamento, il numero di postazioni complessive vista la pluralità di strutture/filiali presenti all'interno del palazzo e l'assenza, in tutta la provincia, di postazioni hub prenotabili.

Altra problematica sollevata riguarda la sicurezza fisica di grandi palazzi e strutture immobiliari complesse in cui l'accesso libero alle relative filiali sottostanti, ma non contingentato per altri uffici/piani, consente potenzialmente a chiunque di muoversi indisturbato facendo esporre i colleghi a rischi di atti criminosi e, soprattutto, di natura violenta. Rivendichiamo, al riguardo, adeguate misure a prevenzione di tali rischi.

Sulla filiale di Taranto Piazza Immacolata (accorpante quella di Statte), ci auguriamo che i lavori in corso, e da ultimarsi, risolveranno definitivamente entro l'anno le ormai annose problematiche all'impianto di climatizzazione.

Abbiamo stigmatizzato la situazione indecorosa in cui versa la Filiale di San Pietro Vernotico (accorpante Squinzano), in cui ci sono problemi di infestazioni di blatte e topi con rischi legati all'accumulo eccessivo di documentazione da archivio e manifestato la necessità di una sistemazione definitiva delle problematiche connesse al giardino esterno.

Le Nostre Richieste Fondamentali:

- **Assunzioni di Giovani:** Nuove e significative assunzioni sono indispensabili per sostenere adeguate condizioni di lavoro, garantire un ricambio generazionale e mantenere alte professionalità.
- **Interventi Immediati sul Clima Interno:** È urgente agire per migliorare il clima nelle Filiali, affrontare il sottodimensionamento degli organici e garantire postazioni adeguate per tutti.
- **Corretta Applicazione del Lavoro Flessibile:** Chiediamo che le pratiche virtuose di gestione del Lavoro Flessibile siano estese a tutti e che si superino le resistenze e i divieti ingiustificati.
- **Garanzia del Diritto alla Formazione:** Deve essere garantita la piena fruizione degli 8 giorni di formazione e un aggiornamento continuo per affrontare i cambiamenti.
- **Potenziamento degli HUB:** Troppo pochi e prevalentemente localizzati nella provincia di Bari. Chiediamo l'apertura di nuovi hub, principalmente nel Salento, nel Foggiano, in Molise ed in Basilicata.
- **Aggiornamento degli Interlocutori Aziendali:** In un momento di profonda trasformazione della Banca, è fondamentale che gli interlocutori aziendali negli incontri trimestrali siano costantemente aggiornati. Per il futuro auspichiamo la partecipazione di soggetti rappresentativi di una platea più ampia di colleghi, come ad esempio il referente dei Global Advisor.

Filiale Digitale

Dopo una rapida rassegna dei dati inerenti gli organici di Filiale Digitale, sono stati portati all'attenzione degli organi aziendali i temi salienti che riguardano la realtà lavorativa:

- **Percorsi professionali** ingessati e l'eccessiva frammentazione delle competenze da acquisire rendono l'avanzamento professionale impossibile e di conseguenza demotivante.
- **PG Fideuram con Mykey business:** allo stato attuale c'è una forzatura nella gestione poiché si chiede di trasferire la chiamata al gestore con lo skill aziende retail, che però a sua volta non ha la competenza riconosciuta dall'accordo sui percorsi professionali di Fideuram.
- Si è segnalata una eccessiva **rigidità nella gestione del turno fisso 6x6**, in particolare sulla modifica del giorno pomeridiano.
- Si chiede di favorire le richieste di **cambio mansione** dei colleghi e di incentivare un maggiore turnover tra gli uffici collaterali di filiale digitale.

- Riconoscendo nelle Filiali Digitali Remote un punto di forza e di collaborazione per la rete fisica, sarebbe opportuno individuare **nuove forme di implementazione dei portafogli dei GR**, al fine stesso di raggiungere gli obiettivi sempre crescenti.
- Si è chiesto di verificare che venga sempre rispettata quella regola non scritta della **non assegnazione di turni opposti consecutivi** anche ora che non viene assegnato spesso il T1 e il T9.
- Si è chiesta una delucidazione sul perché quest'anno, a differenza del passato, i colleghi sono stati maggiormente sensibilizzati alla **compilazione del questionario di TETI competenze**, pur non rappresentando un elemento fondamentale per i percorsi professionali.
- Pur nella nota specificità del contesto digitale, ci vengono segnalate lamentele per, sempre meno velate, **pressioni** "commerciali" nonché l'uso distorto di **feedback negativi**, di fatto connessi al mancato raggiungimento di volumi di "vendite", ma formalmente ammantati sotto altra forma. Ci è stato assicurato un adeguato monitoraggio del fenomeno. Ci auguriamo che qualche "nota stonata" venga prontamente sistemata e che le contestabili pressioni indebite delle filiali fisiche non si propaghino al mondo digitale. Monitoreremo!

Non possiamo permettere che il benessere lavorativo sia un optional. Le problematiche che affrontiamo quotidianamente – la carenza di personale, le pressioni asfissianti, la mancanza di vera collaborazione, le difficoltà nello Smart Working e la chiusura delle filiali – non sono solo numeri, ma toccano la vita di ciascuno di noi. È ora di dire basta a un modello che sacrifica le persone sull'altare del profitto e della competizione interna.

Come Organizzazioni Sindacali, siamo qui per trasformare il malessere in azione, per chiedere un vero cambio di passo che rimetta al centro la dignità e la sostenibilità del lavoro e il rispetto per ogni singolo dipendente.

Monitoreremo concretamente tutti gli impegni assunti dall'azienda.

Bari, 10 luglio 2025

COORDINATORI TERRITORIALI GRUPPO INTESA SANPAOLO
AREA PUGLIA NORD MOLISE – AREA PUGLIA SUD BASILICATA