



## INCONTRO CON IL RESPONSABILE DELLA DIVISIONE BANCA DEI TERRITORI STEFANO BARRESE

Si è svolto il 3 marzo 2025 l'incontro con il Responsabile della Divisione Banca dei Territori del Gruppo Intesa Sanpaolo, Stefano Barrese che ha presentato i risultati del 2024.

Tutti i territori commerciali hanno avuto un trend positivo di crescita dei ricavi (+4,8% sul retail, +8,8% nell'exclusive, +0,4% sulle Imprese, +8,1% sull'Agribusiness, +7,6% sull'Impact), così come sono in aumento tutti gli indici NPS, grazie alla generazione di nuovi volumi di attività e l'acquisizione di nuovi clienti.

Il **piano di razionalizzazione delle filiali deciso dalla Banca** prevede la chiusura di ulteriori 300 filiali quest'anno, arrivando al risultato di fine piano di 1.800 punti operativi sul territorio italiano.

L'azienda ha comunicato che procede secondo piano la trasformazione tecnologica legata al progetto di **Isytech** e che nel corso dell'anno saranno completate le procedure per i nuovi conti a piano, mutui, polizze associate a investimenti.

Sono stati presentati anche i dati sulla presenza dei **Global Advisory** nella divisione: 670 stagisti, 1261 GA (di cui 135 "switch"). Sono già in corso sperimentazioni per implementare la figura del GA anche su altri territori commerciali, compresa la Filiale Digitale.

Ci è stata comunicata anche l'intenzione di creare degli specifici portafogli clienti per i responsabili commerciali di area per permettere un maggior coinvolgimento nelle attività quotidiane anche a chi ha ruoli prettamente organizzativi.

Come **parte sindacale abbiamo ribadito**:

- La **carenza di organici nella rete**, che colpisce tutti i territori commerciali compreso l'Exclusive, si è ulteriormente accentuata dalle uscite per esodi e pensionamenti a cui non corrispondono contestuali inserimenti con nuove assunzioni. La carenza di organico aumenta i carichi di lavoro e di conseguenza amplia i fenomeni di pressioni commerciali.
- L'interesse alla **corretta formazione** legata anche al progetto Isytech: il vantaggio di snellimento della burocrazia ed il potenziale di queste nuove tecnologie saranno sfruttati pienamente quando tutti i colleghi saranno stati messi nelle giuste condizioni di usarle.
- La necessità di ampliare la rete di **Hub sul territorio** e di renderli fruibili in maniera più efficace per tutti.
- L'importanza dell'accordo sull'Organizzazione del Lavoro, con particolare attenzione alla necessità di ulteriore ampliamento sulla rete del **4x9 e del Lavoro Flessibile**.
- La nostra **preoccupazione per il futuro della rete**, vista la progressiva riduzione della presenza nei territori conseguenza di una rete ai minimi storici con 1.800 filiali, considerando anche che questo processo di desertificazione pone un tema di riduzione del presidio di legalità offerto dalla presenza delle filiali bancarie.
- L'importanza di costruire un ambiente di lavoro positivo intervenendo su diversi aspetti critici: l'abbandono delle pressioni commerciali e un **sistema premiante** che riconosca la professionalità e cerchi un equilibrio tra generazioni.
- L'esigenza di **confronto sulla figura del Global Advisor**, per dare regole e tutele specifiche sia per la parte di lavoro dipendente sia per quella autonoma.
- Abbiamo evidenziato il **carico sempre maggiore di portafogli e numero clienti in capo ai gestori**, come ad esempio il caso dei gestori exclusive nati con un numero di clienti da 130/200 che, al giorno d'oggi, arrivano anche a superare i 400 non consentendo quindi di sviluppare o gestire i bisogni della clientela con le corrette modalità richieste dall'azienda stessa.
- Abbiamo anche segnalato la prassi invalsa in alcune aree nelle quali viene richiesto con insistenza il raggiungimento del budget mensile **nella prima decade del mese**, lo stesso Barrese ci ha risposto che è un comportamento assurdo e non in linea con le richieste della banca.

*La Divisione ha espresso un risultato netto di 2.2 miliardi di € in uno scenario economico sfidante. Risultati ottenuti in un contesto lavorativo reso più impegnativo dalla trasformazione digitale che sta interessando tutti i colleghi, su tutti i territori commerciali. Risultati di questo tipo non arrivano per caso, ma **grazie alla grande professionalità e dedizione che i colleghi giorno per giorno esprimono nel proprio lavoro con i clienti e pagando spesso una "cara bolletta" in fatto di stress e compressione del tempo libero. Per questo continuiamo a chiedere il giusto riconoscimento, anche economico, per la qualità profusa che va ben oltre il dovere dato dal rapporto di lavoro, e che non deve costare ulteriori tasse espresse sotto forma di pressioni commerciali! Su tutti i temi ribaditi durante l'incontro continueremo il nostro lavoro di negoziazione al tavolo e denuncia sul territorio di qualsiasi stortura.***

Milano, 7 marzo 2025

**Delegazioni trattanti Gruppo Intesa Sanpaolo  
FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN**