



OSSERVATORIO REGION SUD SU: BENESSERE NEI LUOGHI DI LAVORO E POLITICHE COMMERCIALI

In data 13 gennaio si è riunito l'Osservatorio Region Sud previsto dal Protocollo sul benessere nei luoghi di lavoro e sulle politiche commerciali, alla presenza del Regional Manager Natali, del Responsabile P&C Strategic Partner Sud Sabuzi e relativo staff, della referente Trade Union Relations La Prova, del Responsabile Retail Business Sud Broggi, del Responsabile Private Business Sud Carletta, del Responsabile Corporate Business Sud Buccellari.

Il Regional Manager ha aperto l'incontro illustrando i lusinghieri risultati del 2025 sia in termini economici che di Customer; ha inoltre indicato anche per il 2026 previsioni positive, basate su indicatori di mercato ancora in crescita per il nostro settore.

In tale contesto UniCredit per l'anno in corso focalizzerà la sua azione di crescita su credito al consumo, piccole e medie imprese, e il settore assicurativo.

Le direttive si concentreranno su quattro punti:

- 1) Aumenti coverage (copertura/profondità) su portafogli affluent;
- 2) Sul canale investimenti alla nuova figura Consulenti Patrimoniali sarà chiesto di svolgere l'attività sia di investimenti che di protezione e a cui verrà riconosciuta crescita e valorizzazione con premi extra bonus;
- 3) Ci sarà una nuova figura Senior Specialist Bancassurance, ruolo specialistico evoluto a diretto riporto dell'AM, col compito di divulgazione della cultura assicurativa nell'area in cui opera. Sarà presente in numero di due addetti per ogni Area Commerciale, sarà operativo in filiale e potrà sottoscrivere polizze.
- 4) Unicresciamo: sinergia tra gestori corporate e consulenti patrimoniali;

L'offerta fuori sede (sempre su base volontaria) partita nel 2025 in Region Sud da quest'anno vedrà coinvolte anche altre Region.

Preannunciate, inoltre, nuove assunzioni di figure Junior (neolaureati) e Senior con portafogli clienti.

Tutti e tre i responsabili di canali, sigg. Broggi, Carletta e Buccellari, hanno posto al centro il rispetto delle persone e la fattiva collaborazione in un momento attuale caratterizzato da grandi trasformazioni.

Le scriventi OO.SS., nell'accogliere positivamente le illustrazioni del Regional Manager e le indicazioni rispettivamente fornite dai singoli Responsabili di canali sopra nominati, non hanno potuto esimersi dal riportare le criticità e le disfunzioni rilevate sui territori nel corso della propria quotidiana attività.

Su segnalazione di colleghe/i abbiamo registrato **casi di pressioni commerciali particolarmente esasperate nell'Area Commerciale di Napoli** in occasione della chiusura della terza tappa Valore Sinergie Business-Retail, soprattutto nelle ultime settimane del mese di dicembre, effettuate a mezzo riunioni, chat, messaggi che si ripetevano anche più e più volte nella stessa giornata e che hanno imperversato in maniera stressante fino a tutti gli ultimi giorni lavorativi dell'anno, 30 dicembre pomeriggio compreso.

A fine anno, relativamente al 2026, nella Aree Commerciali della Campania è stato comunicato verbalmente alle lavoratrici ed ai lavoratori un aumento generalizzato dei budget, in attesa di ricevere i dati ufficiali ed il regolamento incentivante del 2026. Il tutto è avvenuto **con richieste differenti a seconda delle Aree Commerciali**: Campania Nord e Campania Sud con indicazioni di +15/20% circa, Napoli con richieste più "esigenti" di +50% da realizzarsi nei primi 15 giorni dell'anno. Rispetto a tali differenti informazioni abbiamo chiesto all'azienda che ci sia uniformità di comunicazioni in tutte le aree commerciali e massima trasparenza sui budget e sul sistema incentivante.



È stato, ancora una volta, **ribadito l'utilizzo improprio dello strumento U-Book, tuttora adoperato come metodo di controllo e di indebita pressione**, piuttosto che esclusiva agenda dove programmare appuntamenti con la clientela. Inoltre, è stata denunciata **la pretesa di organizzare salottini senza la necessaria programmazione**, talvolta improvvisati dalla sera alla mattina, **con risultati al quanto discutibili**.

Su questo punto il Responsabile Retail Broggi ci ha comunicato che nel 2026 tale attività verrà programmata con tempi adeguati.

In talune AC della Puglia è stato segnalato l'uso, a fine 2025, di previsionali di vendita con proiezione MOL atteso da operazione programmate; inoltre, a inizio 2026, sono state diffuse classifiche comparative fra sigle appartenenti al medesimo ruolo.

Tali comportamenti sono vietati dai molteplici accordi sottoscritti da OO.SS. e UniCredit in sede aziendale ed ABI. In tal senso, abbiamo ancora una volta ribadito l'importanza del clima lavorativo, del rispetto delle persone, della tutela delle professionalità quali elementi necessari per lo svolgimento di una sana e proficua attività lavorativa, che salvaguardi la figura delle lavoratrici e dei lavoratori.

Sul tema delle pressioni commerciali, si fa richiamo alla definizione di **stress lavoro correlato**, in base all'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004, inteso come lo "stato che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali che consegue dal fatto che le persone non si sentono in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alla attese nei loro confronti". Ne consegue, in tema di extra performance bonus, che incentivare il lavoratore più produttivo tramite la corresponsione di una retribuzione premiale è certamente legittimo, salvo il limite imperativo della tutela della salute e della sicurezza del lavoratore (art. 2087 c.c.).

Sulla questione della **nocività dell'ambiente lavorativo** è utile evidenziare, a beneficio di tutti, taluni orientamenti giurisprudenziali, sulla base dei quali



si afferma che: “l'imposizione costante di obiettivi serrati e difficilmente raggiungibili, realizzata con modalità pressante e accompagnata da controlli e sollecitazioni continui finisce di fatto per rendere obbligatorio il raggiungimento dell'obiettivo, trasformando pertanto l'obbligazione di mezzi in un'obbligazione di risultato”.

Infine, è stato condiviso con l'Azienda il principio secondo cui la sostituzione dei ruoli apicali di sintesi, interessati da avvicendamenti, deve avvenire senza alcuna interruzione, al fine di **garantire continuità operativa**, chiarezza organizzativa ed efficacia commerciale nei diversi territori e segmenti di attività della Region Sud.

Le scriventi Organizzazioni Sindacali continueranno sempre a vigilare sul rispetto degli Accordi inerenti il tema delle pressioni commerciali e del benessere nei luoghi di lavoro. Invitano, nel contempo, le lavoratrici e i lavoratori a svolgere la propria attività nella scrupolosa osservanza delle normative, segnalandoci tempestivamente eventuali azioni e comportamenti lesivi della propria dignità e professionalità.

20 gennaio 2026

**COORDINATORI FIRST CISL e FISAC CGIL
UNICREDIT REGION SUD**

