



Divisione Insurance Gruppo Intesa Sanpaolo

DIVISIONE INSURANCE: GRANDI AMBIZIONI, MA A QUALE PREZZO PER LE PERSONE?

Il 25 marzo 2026 si è svolto l'incontro con l'Amministratore Delegato della Divisione Insurance, durante il quale sono stati illustrati i risultati conseguiti nel 2025 e le linee guida del nuovo Piano di Impresa 2026-2029.

Un piano ambizioso, caratterizzato da obiettivi di crescita rilevanti e da un posizionamento di mercato che vede la Divisione Insurance tra i principali player del settore:

- 1° nel Business Vita
- 3° nella Previdenza
- 5° nel comparto Non Motor

A questi numeri si accompagnano numerosi progetti strategici, in Italia e all'estero, che puntano a rafforzare ulteriormente il ruolo della Divisione nel mercato assicurativo.

Tuttavia, dietro questi risultati e queste ambizioni, c'è una realtà che non può più essere ignorata. Le OO.SS. della Divisione Insurance hanno evidenziato con forza che tutto ciò è stato reso possibile grazie all'impegno straordinario delle lavoratrici e dei lavoratori, alle professionalità elevate, alla disponibilità costante, alla flessibilità spinta fino a superare sistematicamente l'orario di lavoro e al senso di responsabilità che va ben oltre quanto dovuto. Un impegno che oggi rischia di trasformarsi in un ulteriore e insostenibile incremento dei carichi di lavoro, senza adeguati riconoscimenti **e senza una reale redistribuzione DEL VALORE PRODOTTO.**

DISPARITÀ DI TRATTAMENTO: UNA FRATTURA NON PIÙ TOLLERABILE

Mentre alla Divisione Insurance si chiede di contribuire in modo determinante al raggiungimento degli obiettivi del Gruppo, ai suoi dipendenti continuano **a non essere riconosciute condizioni già presenti nel resto del gruppo.**

Parliamo di:

- permessi per la genitorialità
- miglioramenti economici (buono pasto, fondo pensione)
- misure per i giovani
- strumenti di conciliazione vita-lavoro
- banca del tempo
- regolamentazione di turni e reperibilità

Riteniamo che questi temi meritino un approfondimento specifico e un confronto dedicato.

L'obiettivo deve essere quello di migliorare e aggiornare gli strumenti esistenti, in coerenza con il contesto della Divisione Insurance.

CARICHI DI LAVORO E NUOVO PIANO INDUSTRIALE: SERVONO GARANZIE CONCRETE

Le Organizzazioni Sindacali sono state coinvolte sul Piano Industriale con la possibilità di esprimere le proprie considerazioni esclusivamente in occasione del secondo incontro, tenutosi ieri con la capogruppo e le altre delegazioni bancarie.

Riteniamo che un coinvolgimento più tempestivo avrebbe potuto rendere il confronto ancora più efficace e realmente partecipativo, in particolare rispetto agli impatti organizzativi derivanti dai nuovi progetti.

In tale ambito riteniamo fondamentale:

- **valutare preventivamente gli effetti dei nuovi progetti**
- **garantire un confronto strutturato, continuo e non meramente successivo alle decisioni già assunte**
- **individuare soluzioni coerenti su organici, organizzazione del lavoro e sostenibilità, orientate al rafforzamento delle strutture e al miglioramento delle condizioni lavorative.**

Non è più accettabile che la crescita venga costruita esclusivamente sull'aumento dei carichi individuali, scaricando ancora una volta sulle stesse persone il peso dello sviluppo.

TEMPI DEL CONFRONTO E CCNL ANIA

Di fronte alle richieste sindacali di applicare norme già riconosciute nel Gruppo, la risposta aziendale è stata netta: "Non ci sono possibilità – bisogna aspettare il rinnovo del CCNL ANIA."

Pur comprendendo il quadro generale, riteniamo importante evitare che **ciò determini una fase di stallo su aspetti che incidono concretamente sulla quotidianità lavorativa.** Per questo motivo, riteniamo necessario:

- **avviare fin da subito momenti di confronto su questi temi, anche in parallelo al percorso contrattuale nazionale**
- **evitare che le lavoratrici e i lavoratori restino in una situazione di incertezza prolungata. Non è più tollerabile che le lavoratrici e i lavoratori della Divisione Insurance restino un passo indietro rispetto ai colleghi del credito e continuino a vivere in una condizione di incertezza che si trascina nel tempo. Su temi fondamentali come la genitorialità e le politiche per i giovani non accettiamo più trattamenti di serie B: le differenze vanno superate, subito, con risposte concrete.**

IL VALORE DELLE PERSONE NON È NEGOZIABILE

Se si parla di "ruolo sociale", inclusione e attenzione al cliente allora è necessario garantire coerenza anche nei confronti di chi quei risultati li rende possibili ogni giorno.

La domanda è semplice e non può restare senza risposta: **quale coerenza esiste tra questi principi e il trattamento riservato ai dipendenti? E perché non si garantisce continuità e tutela neppure ai colleghi in quiescenza?**

Non può esserci credibilità esterna senza una reale equità interna.

LE POSIZIONI DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Come Organizzazioni Sindacali **ribadiamo la nostra piena disponibilità a un confronto serio e costruttivo con la Capogruppo e con le Aziende**, finalizzato alla sottoscrizione di accordi nel settore assicurativo che, nel rispetto delle specificità del comparto, **valorizzino e rendano esigibili elementi già presenti negli accordi rinnovati nel settore del credito nel 2025.** Un confronto che deve essere concreto, tempestivo e orientato a risultati tangibili per le lavoratrici e i lavoratori.

Allo stesso tempo, pretendiamo il riconoscimento concreto del lavoro svolto, attraverso adeguate tutele e una reale valorizzazione complessiva.

Perché alle lavoratrici e ai lavoratori non si può chiedere tutto, senza essere disposti a dare altrettanto.

**LE PERSONE SONO IL MOTORE DEI RISULTATI.
SENZA RISPETTO ED EQUITÀ, NON C'È FUTURO SOSTENIBILE.**