



# GLOBAL ADVISOR

*Non vi lasciamo soli*

## PER I GA REGOLE SBAGLIATE E APPLICAZIONI DISCRIMINANTI

Tra i vari problemi che affliggono i GA, oggi si torna ad affrontare quello annoso della portafogliazione e, in particolare, degli **allineamenti familiari**.

Le poche regole dettate in materia prevedono l'inserimento nel portafoglio del GA del cliente favorevole al modello di servizio e disposto a portare AFI per un controvalore superiore al 125% di quelle preesistenti. Non conta la filiale di radicamento. Non conta se Exclusive o Retail. Importa la sola opportunità commerciale. Tuttavia il criterio per l'assegnazione del cliente viene interpretato in modo differente da territorio a territorio: in alcuni territori il cliente viene assegnato se lo sviluppo avviene su altra filiale diversa da quella sulla quale si opera come dipendente, in altri conta il solo principio dello sviluppo commerciale e il cliente viene inserito nel portafoglio a prescindere da questa regola non scritta.

**Uniformare i comportamenti** e le linee guida da parte della direzione commerciale consentirebbe un'applicazione univoca della regola, che **eviterebbe discriminazioni** basate sui diversi orientamenti delle direzioni commerciali di appartenenza e inoltre **fornirebbe ossigeno ai GA** rispetto alle ulteriori e ancora presenti ristrettezze operative con cui lavorano.

Si tenga a mente che in Intesa vale la regola scritta del divieto di concorrenza alla rete Fideuram e Private Bank, ma non vige il criterio opposto.

A questo problema di base si somma la **gestione del tutto discrezionale di diversi Direttori di Area** dei Consulenti Finanziari: ad alcuni colleghi vengono consentiti gli allineamenti familiari e ad altri no, secondo criteri del tutto imperscrutabili e che talvolta sconfinano nell'accanimento ad personam.

**Il tema della portafogliazione e degli allineamenti è davvero fondamentale.** Da esso dipende la concreta possibilità per un GA di conseguire una fatturazione sufficiente: **l'alternativa è dover sopravvivere con una retribuzione del tutto inadeguata, con la conseguente necessità di dover cercare, e in molti casi trovare, un lavoro full time presso la concorrenza.**

Il fenomeno delle dimissioni, del resto, è sempre più diffuso e riguarda soprattutto i colleghi di più recente assunzione. Liste di clienti assottigliate e meno "orientate" di quelle di un tempo e gestioni di alcuni DACF prive di supporto e trasparenza stanno aggravando esponenzialmente il problema.

**Un problema che come FISAC abbiamo ben presente** e che ci riguarda da vicino, poiché la garanzia di un reddito dignitoso è uno degli obiettivi principali per un sindacato. È un problema su cui si dovrebbe interrogare in primo luogo **l'azienda, che sempre più spesso butta via formazione e costruzione di professionalità**; senza tralasciare la progressiva esasperazione dei colleghi "tradizionali" full time, che fanno fatica a comprendere le ragioni di un turn over così intenso, che accresce la loro diffidenza verso questa modalità di lavoro e chi la accetta, rendendoli meno disponibili a supportare i colleghi neoassunti. **Tutto questo in una spirale perversa che scontenta tutti, colleghi e clienti.**

**Che cosa serve ancora perché l'azienda decida di rimuovere le sue resistenze a discutere con il Sindacato anche della parte di lavoro autonomo dei GA, dei loro concreti problemi e delle possibili soluzioni prospettate da chi il lavoro lo conosce davvero** invece di essere miope e trascorrere il proprio tempo a stilare le liste degli appuntamenti presenti nelle agende dei colleghi GA e full time con costanza e passo giornaliero?

28/05/2026

**COORDINAMENTO FISAC GLOBAL ADVISOR  
INTESA SANPAOLO**