



TRIMESTRALE VENETO OVEST E TRENTINO ALTO ADIGE

Eppur si muove...

Si è tenuto nei giorni scorsi, l'incontro annuale di Direzione Regionale Veneto Ovest e Trentino Alto Adige. Presenti, per l'azienda, la Direttrice Regionale Cristina Balbo, i Direttori Commerciali Exclusive, Imprese e Retail Cristiano Tonielli, Sergio Bava e Leonora Vegro, il responsabile del Personale di DR Luca Calvi e i responsabili CTPAR dei quattro territori di cui si compone la DR. Successivamente, si sono aggregati anche i referenti del Personale delle Divisioni Filiale Digitale, Agribusiness e Impact, per un focus sulle rispettive strutture.

La Direttrice Regionale ha iniziato, come di consueto, con un'esposizione dei dati commerciali, confermando come il 2022 sia stato un anno «Complicato, non di soddisfazione», mentre il 2023 è partito meglio – anche grazie al miglioramento del contesto esterno – e vede attualmente la DR al 98,6% del budget di conto economico, grazie in particolare ad una eccellente qualità del credito e al positivo andamento del flusso netto gestito, mentre c'è più ritardo negli impieghi a medio-lungo termine.

Grande attenzione viene posta alla vicinanza a colleghe e colleghi, sia con affiancamenti che con visite in filiale. Un'attività di prossimità sottolineata anche da tutti i tre Direttori Commerciali, **rispetto alla quale, come organizzazioni sindacali, abbiamo auspicato che non si tramuti in ulteriori azioni di "stalking" nei confronti lavoratrici e lavoratori già provati da ritmi di lavoro incalzanti e molteplici riunioni.**

A questo proposito, la Direttrice Regionale ha riferito di aver dato indicazione di ridurre al minimo le convocazioni in video ma ha altresì ribadito la necessità di accompagnare colleghe e colleghi in un percorso di cambiamento «Che inevitabilmente genera tensione, anche a fronte degli obiettivi ambiziosi che dobbiamo raggiungere ma che va gestito in modo "sano"».

In questo capitolo rientra anche il fenomeno delle dimissioni, che si susseguono e per fronteggiare le quali abbiamo chiesto alla Banca una particolare attenzione gestionale, al fine di usare tutte le leve a disposizione (trasferimenti in avvicinamento, valorizzazione dei percorsi professionali, concessione delle riduzioni d'orario...) per evitare che gli addii di tanti validi professionisti proseguano a questo ritmo.

Importanti, in questo senso, le parole del responsabile del Personale di DR, Luca Calvi, il quale ha manifestato l'intenzione di «Tenere i colleghi sereni, mantenendo un clima positivo in un territorio complesso, nel quale a tutti viene chiesto di fare il meglio possibile». Anche da parte sua è stato ribadito come gli affiancamenti servano per accompagnare il cambiamento e non «A fini valutativi o per fare il lavaggio del cervello».

Anche a fronte dei dati presentati su assunzioni e richieste di trasferimento, **abbiamo rappresentato la necessità di evasione soprattutto per le richieste di spostamento più datate (una decina sono giacenti da più di 10 anni!), favorendo l'osmosi tra territori commerciali e geografici, oltre che tra strutture diverse all'interno del Gruppo, così da favorire la conciliazione vita/lavoro ma anche per ridare entusiasmo a lavoratori e lavoratrici che talvolta si sentono "prigionieri" da decenni, in ruoli che non sentono più appartenergli.** Richiesta reiterata anche ai referenti del Personale delle altre strutture intervenuti successivamente, in particolare ad Enrico Pezzolato della Direzione Filiale Digitale, il quale sarà chiamato nei prossimi mesi a gestire un notevole flusso di ingressi, in conseguenza della programmata chiusura di centinaia di filiali fisiche e del contemporaneo avvio della nuova Isybank, rispetto alla quale è stato ribadito come non ci saranno cessioni di contratto delle persone attualmente dipendenti del Gruppo.

Come organizzazioni sindacali, apprezziamo gli sforzi profusi dai massimi esponenti locali della Banca ma siamo tenuti, al tempo stesso, a ribadire come alle enunciazioni debbano assolutamente far seguito i fatti concreti. Già troppe volte, in passato, le legittime aspettative di colleghe e colleghi in tema di miglioramento delle condizioni lavorative sono rimaste insoddisfatte!

In particolare, abbiamo evidenziato nel territorio esclusive una spinta commerciale esasperata, con affiancamenti continui e spesso non richiesti, che generano solo senso di frustrazione e di inadeguatezza rispetto al ruolo. Effetti negativi che si riverberano anche sulla proattività nelle riunioni: se esprimere il proprio parere vuol dire essere giudicati come poco collaborativi, nessuno parla più! Si ascolta in silenzio...ma a cosa serve?

Il management cambia, la banca si evolve ma l'aspetto umano del rapporto di lavoro deve essere messo sempre al primo posto nella gestione del personale di Intesa Sanpaolo, primo datore di lavoro privato in Italia e che tanto si vanta dell'attenzione riservata alle proprie "persone".

A lavoratrici e lavoratori viene chiesto quotidianamente di adattarsi a nuovi modelli di servizio, nuove procedure, nuovi ritmi. Lo stesso sforzo – culturale stavolta – lo chiediamo noi ai Responsabili, a cui devono essere forniti gli strumenti per gestire, a loro volta, un cambiamento che deve avere come finalità più importante il benessere delle persone e non il cinico raggiungimento di risultati economici.

Le organizzazioni sindacali, unitariamente, sono pronte a fare con senso del dovere la loro parte, garantendo – come sempre – collaborazione ma non rifuggendo dall'interpretare un insostituibile ruolo di controllo e censura di situazioni e singoli personaggi, i cui comportamenti non sono in linea con i valori espressi dal Gruppo.

**COORDINATORI DEL GRUPPO INTESA SANPAOLO VENETO OVEST E
TRENTINO ALTO ADIGE**

FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UILCA UNISIN

