

[da: fisacgruppointesasanpaolo.it](http://fisacgruppointesasanpaolo.it)

Cosa intende esattamente l'azienda quando dice di tenere alle "sue persone", al loro benessere lavorativo?

Sono mesi che vediamo le filiali svuotarsi di personale, a parità di volumi di clienti e di lavoro.

I portafogli spariscono come per incanto insieme ai gestori trasferiti o esodati, ma non sparisce il carico di lavoro, che si riversa sui superstiti rimasti. I portafogli esistenti vengono ingrossati all'inverosimile, inclusi quelli in monte in carico ai direttori, che si fa finta non esistano.

Chiediamo se si ha un'idea di come si viva oggi nelle filiali, con che fatica si porti avanti la giornata lavorativa, tra pressioni commerciali, minacce di abbassamento valutazioni, fungibilità, carichi di lavoro oggettivi.

Perché dobbiamo assistere a dinamiche che suscitano indignazione, come quanto successo a Catania, con l'assegnazione di gestori base alla filiale digitale, in costanza di piena operatività delle filiali dalle quali vengono trasferiti?

Perché si pensa a cuor leggero che gestori privati, che non hanno dimestichezza con le attività contabili e di maneggio valori, con qualche giorno di affiancamento, possano sobbarcarsi la responsabilità di occuparsi dall'oggi al domani di attività delicatissime, da cui potrebbero derivare errori e conseguenti contestazioni disciplinari?

Chiediamo che venga assicurata adeguata formazione, che includa l'indicazione dei manuali operativi e di eventuali corsi online e non solo l'affiancamento.

Chiediamo il rispetto delle promesse di invio gestori base in sostituzione dei trasferiti, di disattivazione o esternalizzazione dei bancomat, di massima attenzione al presidio del rischio e di sospensione di ogni richiesta di produzione commerciale durante la formazione e l'adibizione alle attività amministrative.

Perché si riducono gli organici e si aumenta la severità delle conseguenze disciplinari, vedi il caso delle banconote false?

È necessario che si ricordi qui quanto i rischi operativi siano direttamente proporzionali al sovraccarico di lavoro? Che il sovraccarico di lavoro innesca stress da lavoro correlato? Che comporta perdita di qualità nel servizio alla clientela?

La decantata rivoluzione digitale non sta riducendo il carico di lavoro, perché sulle filiali non se ne risente alcun effetto. **E il problema è ora.**

Denunciamo la sofferenza di colleghe e colleghi oberati e preoccupati dalle conseguenze di decisioni organizzative aziendali di riduzione degli organici.

Denunciamo la minaccia, che ricorre in molte filiali, di abbassamento delle valutazioni al di sotto delle aspettative durante le riunioni settimanali, il rilascio di feedback negativi al primo KPI non raggiunto.

Denunciamo acrobazie nell'incastro delle ferie, impossibilità di fruire della flessibilità decantata, in quanto, a fronte di organici ridotti all'osso, anche quei direttori propensi si trovano in difficoltà a coniugarla con le esigenze quotidiane.

**Insomma la misura è colma.**



La qualità della vita lavorativa in Intesa Sanpaolo è in sofferenza, l'azienda sia coerente con quanto dichiara e si preoccupi di più della salute psicologica e della sicurezza di lavoratrici e lavoratori.

**Coordinamento RRSSAA FISAC CGIL Sicilia, 5 Giugno 2025**