



A QUALCUNO IMPORTA ANCORA DELLE FILIALI?

È il dubbio che sorge dopo ogni incontro Trimestrale di Area, anche dopo quello di venerdì 27 giugno a Ivrea, al quale erano presenti per l'Azienda: Enzo Vozza delle Relazioni Industriali, Ilaria Ferrauto, Responsabile del Personale e Assistenza Rete di DR, Ilaria Membrino, Responsabile Ctpar di Area, Luca Boschero, DA Exclusive, Antonio Tedesco e Roberto Nieddu per la struttura Real Estate (Immobili).

L'azienda ha illustrato l'andamento commerciale della DR e dell'Area: in sintesi tutti i territori commerciali, anche le Imprese, stanno andando molto bene, con Retail ed Exclusive già oltre il 100% del budget, malgrado un contesto politico ed economico incerto e malgrado budget comunicati a metà anno.

Tutto questo è possibile, ancora una volta, grazie all'impegno e alla dedizione costante di tutti i colleghi malgrado le pesanti problematiche che gravano sul lavoro quotidiano e che abbiamo denunciato puntualmente durante l'incontro.

ORGANICI e CARICHI DI LAVORO: nelle Filiali la semplificazione delle attività promessa con la Trasformazione Digitale ancora non si vede. Sono ancora tante le attività burocratiche in capo ai gestori e direttori. Perché non digitalizzare anche queste attività? Ad oggi nessuna risposta. In compenso gli organici si riducono: mentre la banca è veloce nel far uscire i colleghi che hanno aderito alle offerte di pensionamento ed esodo, le nuove assunzioni vanno a rilento. Nel frattempo, in tante realtà diventa difficile persino pianificare le ferie.

SMART WORKING, 4X9, FORMAZIONE e TRASFERIMENTI: difficile fruire anche dello Smart working e 4X9. I colleghi incontrano spesso ostacoli anche nel fare la Formazione, importantissima per la salvaguardia della professionalità in un contesto di cambiamento. Difficile l'autorizzazione delle giornate di Formazione flessibile così come la Formazione in filiale, in modalità protetta secondo le regole aziendali. Purtroppo, oltre a problemi nella pianificazione per carenza di organico, è ancora diffusa in alcuni Responsabili l'idea che SW e Formazione flessibile siano giornate di vacanza dal lavoro. Per i trasferimenti l'utilizzo delle liste basate sulle domande dei colleghi continua ad essere marginale sul numero complessivo.

SVL, PART TIME, HUB: difficoltà anche nella fruizione delle giornate di SVL (cd. Solidarietà). Mentre il Part time ormai viene rinnovato e concesso solo a chi ha figli minori di 13 anni e anziani da assistere. In ogni caso ai colleghi viene imposta sempre più spesso una rimodulazione oraria finalizzata ad incrementare le ore lavorative.

Degli HUB che chiediamo da tempo (potenziamento di quelli esistenti come Novara e creazione di almeno uno nuovo nel Vco) ad oggi nemmeno l'ombra. Risposta aziendale: la loro individuazione non è di competenza della Direzione Regionale.

Conclusione: la "coperta è corta". Il Next Way of Working è perfetto sulla carta, ma di fatto vanificato nelle Filiali dai problemi cronici di organico e carichi di lavoro. A proposito: che fine ha fatto la perimentazione del 4X9 al Centro Imprese di Borgomanero?

PRESSIONI COMMERCIALI: registriamo un inasprimento delle Pressioni Commerciali. Come denunciato nel volantino delle Segreterie di Gruppo del 11 giugno scorso, anche nel nostro territorio da parte di alcuni Responsabili vi sono state interpretazioni non corrette riguardo l'Accordo PVR 2025, in particolare del KPI "Coralità gestore" previsto dalla Scorecard Quota B. Durante l'incontro abbiamo ribadito la totale responsabilità aziendale nella definizione di tutti gli indicatori, in nessun modo riconducibile alla contrattazione sindacale.

Ribadiamo che non vi è alcun obbligo di risultato e di vendita mensile o settimanale. Per le valutazioni, ricordiamo quanto dichiarato in Trimestrale a marzo dal DR Stefano Cappellari "mai e poi mai la valutazione del Personale sarà fatta sul dato numerico".

CAMPAGNE COMMERCIALI e PRIVACY: riguardo le campagne commerciali d'iniziativa dei Capi Area o Direttori, aspettavamo una risposta alle richieste di chiarimenti presentate in Trimestrale a marzo. Ad oggi gli ambiti di attuazione di tali campagne sono ancora poco trasparenti. Considerata l'importanza della normativa e le gravi conseguenze per eventuali violazioni/elusioni, è necessario più che mai che si faccia definitivamente chiarezza.

SITUAZIONE IMMOBILI (Igiene e Sicurezza): abbiamo denunciato lo stato vergognoso in cui si trovano diverse filiali nella nostra Area. Per citare solo i casi più eclatanti: Ivrea (edificio vetusto e inefficiente) Varallo Pombia (le porte di ingresso non si chiudono con pregiudizio per la sicurezza), Verbania (le pulizie quotidiane spesso non vengono fatte dall'impresa appaltatrice), Aosta (con porta verso l'archivio inspiegabilmente murata).

Incredibile infine la situazione del Centro Imprese di Borgomanero dove, oltre ad una carenza diffusa di igiene, all'incirca ogni due mesi si ripresenta il problema della presenza di ratti in filiale. È necessario con urgenza mettere mano al portafoglio e investire in una sede alternativa. È chiaro infatti che quanto fatto fino ad oggi non è stato efficace e non è sufficiente. Non è accettabile che Intesa Sanpaolo lasci le Persone lavorare in ambienti così malridotti!

CHIUSURA FILIALI e CASSE AL POMERIGGIO: Nus e Pallanza sono state chiuse venerdì 20 giugno.

Contemporaneamente (lunedì 23 giugno) le filiali limitrofe più grandi, dove sono confluiti tutti i clienti, hanno iniziato a chiudere le casse fisiche nel pomeriggio. È stato il caos. È necessario programmare meglio questi interventi nell'interesse di tutti, lavoratori e anche clienti. Così come è necessario formare i colleghi che, a seguito della chiusura della filiale, si ritrovano in un'altra con mansioni diverse e spesso completamente nuove.

Conclusione: a parole l'Azienda dichiara l'importanza delle Persone e delle Filiali, i fatti fanno pensare tutt'altro. Conta solo il budget e per il suo raggiungimento non si esita a svilire il lavoro di squadra con obiettivi e monitoraggi individuali oltre a mettere i colleghi gli uni contro gli altri insinuando che, se l'Eccellenza del PVR non verrà pagata, la colpa sarà di chi non ha venduto il tal prodotto tutti i mesi.

Ai colleghi chiediamo di non cadere in questa trappola del "divide et impera" e di continuare a segnalarci ogni comportamento lesivo della propria dignità e professionalità.

All'azienda chiediamo di assumersi le proprie responsabilità e trovare soluzioni concrete per creare un benessere lavorativo tangibile e reale. Solo con i fatti si dimostra "attenzione alle proprie Persone".

Novara, 10 luglio 2025



ISP: incontro trimestrale Area Piemonte Nord e Valle d'Aosta