

QUANDO LO RACCONTANO VS QUANDO LO VIVI DAVVERO

<https://fisacgruppointesasanpaolo.it> - 6 luglio 2026

Nelle presentazioni aziendali tutto appare perfetto, durante gli incontri territoriali con le OO.SS., l'Azienda racconta l'innovazione che avanza, i percorsi di ascolto verso colleghe e colleghi, la formazione continua e l'onboarding del personale nei processi.

Tutto è narrazione e tutto viene enfatizzato da un ostentato orgoglio e spirito di appartenenza che non ammette repliche e che esclude aprioristicamente ogni possibilità di aver sbagliato, anche di poco, il tiro.

Poi, c'è la quotidianità, nella sua forma più cruda, materiale e concreta.

Ogni giorno ci arrivano le più disparate segnalazioni, in tutti gli ambiti della banca: dalle filiali di tutti i territori commerciali, dalle Filiali Digitali, e dagli uffici di Direzione centrale.

Non esiste per nessuno un lavoro qualitativamente sostenibile.

Iniziamo dallo Smart Working, che è materia di accordo sindacale, ma che viene negato perché nel periodo estivo non si può sopperire neanche per un giorno al mese all'assenza fisica - **attenzione: fisica, non lavorativa** - di un collega.

Stessa situazione per la formazione flessibile: nella narrazione aziendale ha sempre l'obiettivo di sottolineare quanto sia importante e centrale per il futuro delle persone la formazione fruita in luoghi protetti, ma nella pratica è considerata un problema, soprattutto nel periodo estivo.

Si potrebbe dire che gli otto giorni annui potrebbero essere fruiti in altro periodo, peccato che i corsi "lunghi" vengano caricati in Learn solo in prossimità dell'estate e che scadano poco dopo.

Pare evidente che la mancanza di possibilità di fruizione di CFF combinata con la scadenza imminente, mettono le colleghe e i colleghi nella condizione di fruire della formazione tra un'attività e l'altra (nella migliore delle ipotesi).

Uno degli altri temi è l'evidente ostracismo nell'utilizzo del congedo parentale da parte dei genitori, con buona pace di tutte le dichiarazioni stampa dell'Azienda.

Ma non sono stati firmati accordi, molto avanzati, per favorire la genitorialità?

Eppure, nella realtà, siamo ancora in quel mondo antico in cui i congedi parentali sono un problema per la piccola economia dell'ufficio.

Ci sono addirittura casi in cui, più o meno velatamente, si prova a far sentire in difetto chi è titolare dei permessi legge 104 per assistenza di un familiare; ad esempio sottolineando che scombina "le presenze, i turni, il piano ferie dell'ufficio".

Non possiamo ovviamente dimenticarci delle immancabili pressioni commerciali che sono il frutto di quel corto

ciruito in cui pare che il middle management non recepisca le parole di attenzione rispetto, di inclusione e di valori sociali che l'Azienda manifesta in tutte le dichiarazioni.

Quando il personale non basta, ogni assenza diventa un problema. Ogni richiesta di congedo viene vissuta come un ostacolo all'organizzazione del lavoro. Ogni collega in meno significa sportelli scoperti, carichi maggiori per chi resta e tensioni che ricadono su lavoratori e clienti.

Il minimo comune denominatore di questo degrado dell'ambiente e del benessere lavorativo è imputabile, in larga parte, alla carenza strutturale, continua e perpetua di organico.

In questo modo si genera un'organizzazione che continua a scaricare sugli organici insufficienti il peso di ogni scelta.

Se per mantenere aperta una filiale bisogna rinunciare al Lavoro Flessibile, limitare la formazione e rendere complicata la gestione dei congedi, allora è il momento di affrontare la vera questione.

I diritti non dovrebbero essere percepiti come un lusso che l'azienda si può permettere solo quando le condizioni lo consentono, gli accordi firmati sono spesso avanzati, ma non sono supportati dal personale sufficiente per poter essere applicati pienamente.

Il problema non è la mancanza di accordi. È la mancanza di persone per applicarli, di procedure adeguate e l'assenza di volontà aziendale, viste le carenze di organico, di ridurre i carichi di lavoro e budget commerciali, in modo da riportare al centro la qualità del lavoro.

Il tempo delle favole della buonanotte è finito; è mattina e tutti sono svegli.

Parma, 06/07/2026

**COORDINAMENTO INTESA SANPAOLO AREA EMILIA OVEST
FABI - FIRST CISL - FISAC CGIL - UILCA UIL - UNISIN**