



Area Torino e Provincia - Intesa Sanpaolo

Interpretazioni fantasiose e dove trovarle

Nei giorni scorsi si è tenuto l'incontro di trimestrale al quale erano presenti tra gli altri il Direttore Regionale Piemonte Nord Valle d'Aosta e Sardegna Stefano Cappellari, la Responsabile del Personale e Assistenza Rete Piemonte Nord Valle d'Aosta e Sardegna Ilaria Ferrauto e il Responsabile delle Relazioni industriali locali Enzo Vozza.

Durante l'incontro abbiamo denunciato la serie di pesanti problematiche che gravano sul nostro lavoro e che in buona parte derivano dalle fantasiose interpretazioni e applicazioni da parte dei vari Responsabili presenti sul nostro territorio.

PVR, Scorecard e KPI

Come certamente avrete letto **nell'ultimo comunicato delle Segreterie di Gruppo** "in molti territori ci sono state interpretazioni non corrette da parte di diversi Responsabili riguardo l'Accordo PVR 2025 sottoscritto dalle organizzazioni sindacali, in particolare sul significato del nuovo KPI "Coralità gestore" previsto dalla Scorecard Quota B". Naturalmente uno dei territori i cui Responsabili si sono lanciati in queste interpretazioni fantasiose e fuorvianti non poteva che essere l'Area Torino. L'incontro è stata l'occasione per ribadire la totale responsabilità aziendale nella definizione di questo indicatore che in nessun modo è riconducibile alla contrattazione sindacale. E che non vi è alcun obbligo di risultato, così come non esiste alcun obbligo di vendita mensile. Tutto il resto non sono altro che le solite pesanti pressioni commerciali e il **penoso tentativo di camuffarle nel coinvolgimento e lavoro di squadra**.

SW e Risultati

In continuità con la questione **"interpretazioni fantasiose e dove trovarle"** abbiamo chiesto conto dell'affermazione che in una riunione di alto profilo avrebbe **collegato la concessione dello SW al raggiungimento dei risultati commerciali**. Una chicca che riscrive gli accordi sottoscritti dall'azienda e porta a un nuovo livello le pressioni commerciali. Ebbene sì, queste non sono "politiche commerciali", ma pressioni belle e buone e non possono essere chiamate diversamente. Fortunatamente è intervenuto direttamente il Direttore regionale Cappellari per smentire questa interpretazione: non possiamo che prenderne atto con soddisfazione e **richiamare tutte le funzioni aziendali di qualsiasi livello** della nostra Area al rispetto di questa esplicita e ufficiale indicazione del Direttore regionale e non a qualsiasi altra affermazione che dovesse essere stata formulata in altre sedi.

Situazione Stagisti e Global Advisor

Nella nostra Area ci sono attualmente 90 persone in stage (oltre a una ventina che lo hanno terminato e stanno sostenendo l'esame finalizzato all'assunzione) e 159 colleghi Global Advisor.

Sono numeri molto importanti e spesso **operano in assenza di adeguata attenzione o strumenti**. In attesa del via della trattativa dedicata a questa figura professionale (in modo che possa finalmente trovare la giusta regolamentazione e garanzia dei necessari diritti), abbiamo richiesto fin da subito **concrete attenzioni gestionali**.

Per gli stagisti abbiamo chiesto siano seguiti davvero e non abbandonati a loro stessi e che, se nel corso dello stage il tutor (solitamente il direttore) rilevi atteggiamenti, comportamenti, attitudini su cui intervenire, offra degli spunti veri e realizzabili, ricerchi insieme allo stagista quelli che sono i suoi punti di forza e i suoi punti di debolezza e si faccia un lavoro insieme, per offrire delle reali possibilità.

Per i GA abbiamo chiesto il rispetto della regola che consente la gestione in filiale dei primi appuntamenti per i clienti inseriti nel portafoglio “B” e il **rapido incremento degli HUB** dedicati agli appuntamenti con i clienti, iniziando a sfruttare i numerosi locali aziendali che versano da anni in stato di abbandono (tra l’altro producendo gravi danni al decoro delle nostre città).

Organici e carichi di lavoro

Il tema degli organici e dei carichi di lavoro è davvero insostenibile. Servono i necessari supporti alla Rete delle Filiali con nuove assunzioni. Ma potrebbero essere di aiuto anche altre iniziative. Ad esempio, siamo tornati a proporre la completa **esternalizzazione della gestione di Bancomat e ATM**, tanto più alla luce della progressiva trasformazione di molte filiali in punti di consulenza, con il correlato trasferimento dei gestori base ad altra filiale o mansione. Chissà se la nostra richiesta sarà ascoltata o se invece assisteremo a iniziative che potrebbero addirittura andare in direzione opposta? La fantasia di quest’azienda pare non avere limiti, soprattutto nel complicare la vita di colleghi e clienti.

Teti e Premi di eccellenza nelle Direzioni Centrali

Ovviamente le interpretazioni e iniziative fantasiose non si limitano alla Rete Filiali. **Le quote di eccellenza nelle Direzioni Centrali sono assolutamente discrezionali** per precisa e non negoziabile volontà aziendale. Eppure, ogni anno qualche Responsabile pur di non assumersi **la responsabilità di dire ad una “sua persona”** che anche quest’anno non prenderà il premio di eccellenza (o un ad personam o un inquadramento) si inventa qualche regola che deriverebbe da fantomatici accordi condivisi con il sindacato o comunque da disposizioni superiori. Quest’anno non fa eccezione e la trovata sarebbe **che Teti non solo decide autonomamente quale sarà il Title del collega, ma individuerebbe altrettanto autonomamente i colleghi da premiare con l'eccellenza e di quanto**. Ovviamente nulla di ciò è lontanamente vero e abbiamo chiesto all’azienda di richiamare sé stessa e le persone che individua come “middle management” alla necessaria assunzione delle proprie responsabilità.

I dati illustrati dall’azienda confermano il grande lavoro svolto dalle lavoratrici e dai lavoratori: infatti nonostante il periodo di incertezza geopolitica senza precedenti e le conseguenti pesantissime fibrillazioni sui mercati finanziari, la nostra Direzione Regionale attualmente è oltre il 100% del budget.

Ma questo risultato quanto costa ai colleghi e alle colleghes? Il prezzo, come già denunciato in occasione di incontri simili, è altissimo: **il clima aziendale è pessimo e i rischi non solo per la qualità di vita dei colleghi, ma per la loro stessa salute, è insostenibile.**

Le parole sono importanti, ma i fatti di più: è tempo che l'azienda si assuma le sue responsabilità, metta da parte gli atteggiamenti da "fantasia al potere" del tutto inadeguati per gestire le complessità del reale e trovi soluzioni realmente utili a creare un ambiente di lavoro che sia se non il "più bello del mondo", almeno accettabile.

Torino, 18 giugno 2025

FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN
Coordinatori RSA Torino e Provincia
Intesa Sanpaolo