



Trimestrale Area Padova–Rovigo

UN ALTRO MONDO È (IM)POSSIBILE?

Il **2 dicembre scorso**, a Padova, si è svolto il consueto incontro trimestrale con l'azienda. La delegazione di Intesa Sanpaolo era composta da **Sara Cescotti (responsabile Personale di DR)**, **Lisa Bonin**, **Marcella Verdemare (Industrial Relations)** e **Leonora Vegro (Direttrice commerciale Retail)**, insieme a **Piero Marton**, **Eva Menegatti** e **Federica Ucci** per la Filiale Digitale.



Leonora Vegro ha presentato i dati aggiornati a fine ottobre, e il quadro che emerge è molto chiaro: **l'Area Padova–Rovigo sta continuando a superare gli obiettivi assegnati**, in ogni segmento. A fronte di un risultato di Gruppo pari all'**83,19%**, la nostra area ottiene valori ancora più alti. Questo risultato non cade dal cielo: **è frutto del lavoro quotidiano, della professionalità e dell'impegno di tutte e tutti noi**.

La direttrice commerciale ha poi ringraziato, a nome dell'azienda, tutti e tutte coloro che ogni giorno mantengono elevata la qualità del servizio, spesso in condizioni non semplici.

La situazione degli **organici**, anche alla luce della **prossima riportafogliazione**, crea forte disagio tra le lavoratrici e i lavoratori. **Casse e accoglienze** sono lasciate spesso tristemente **sguarnite** mentre si procede a trasferimenti, ricollocazioni e cambi di ruolo percepiti come penalizzanti. La comunicazione interna, talvolta ritenuta insufficiente, genera malumori, poca chiarezza e un divario evidente tra **benessere dichiarato** e **percepito**.



ORGANICI E TRASFERIMENTI



I risultati raggiunti non possono nascondere la realtà: **come si è arrivati a questi numeri?**

La risposta è semplice e nota a tutte e tutti: **riunioni quotidiane**, spesso concentrate esclusivamente sugli obiettivi commerciali; **reportistica** ridondante, quando non del tutto superflua e in contrasto con gli accordi vigenti. La “lavagna” ed altri strumenti estemporanei

(**mail, fogli excel, peraltro contrari agli accordi vigenti**), vengono utilizzati in luogo della consultazione degli appositi strumenti di rendicontazione informatica.

Il tema formazione continua a essere trattato come un “accessorio” sacrificabile quando ci sono urgenze commerciali. Eppure, lo diciamo da anni: **la formazione è un diritto** e non deve essere compressa o sovrapposta ad attività commerciali a rischio di perdere parte del premio. Gli accordi parlano chiaro: il **tempo protetto** va garantito!

L'azienda si è impegnata a far **programmare le giornate di formazione** flessibile insieme al piano ferie del 2026. Bene, ma non basta. Serve un **salto di qualità**: tutte e tutti devono poter accedere a una formazione utile, vera, capace di accompagnare le trasformazioni in corso. Le OO.SS. monitoreranno che non si ripetano le difficoltà organizzative registrate anche quest'anno.



Il tema delle **sanzioni disciplinari** è fondamentale perché riguarda la **serenità lavorativa** di tutte e tutti. Le contestazioni avvengono con sempre maggiore frequenza, spesso in esito a controlli automatizzati. In molti casi, la fase di confronto e di **conciliazione “umana”** viene rimandata alla discussione formale, quando invece, se anteposta, consentirebbe di risparmiare tempo a tutti e di evitare mesi di angoscia alle colleghe e ai colleghi coinvolti.

È stato chiesto un chiarimento sull'origine e sul significato delle due lettere recentemente recapitate in People ai

dipendenti, relative **all'ethical phishing** e alle **regole sui contenuti audio/video**. L'Azienda ha risposto che fornirà indicazioni su chi sia il mittente e se i colleghi debbano temere eventuali provvedimenti giudiziari, oltre alla possibile contestazione disciplinare per l'eventuale mancato rispetto della normativa interna.

In questo contesto, è necessario ribadire che l'attenzione al cliente significa **mettere le lavoratrici e i lavoratori nelle condizioni di rispondere realmente ai bisogni della clientela**, senza esporsi a reclami o lamentele dovute a carichi di lavoro eccessivi che non consentono tempi e risposte adeguate. Si tratta di un trend che preoccupa e che non possiamo ignorare.

La situazione della **filiale digitale** è da monitorare con particolare attenzione: a differenza della rete, qui non sono arrivate comunicazioni tempestive sui trasferimenti e il **clima di incertezza su di una possibile riorganizzazione dei mestieri** impedisce di guardare al futuro con serenità. **Manca ancora una sala per il Polesine**, nonostante le chiusure sul territorio che renderebbero importante restituire posti di lavoro a un'area già in difficoltà. Nella FD l'uso dell'AI “Marco” è ormai quotidiano, ma **l'azienda non ha**



chiarito chi risponda degli eventuali errori conseguenti al suo utilizzo, lasciando i colleghi privi di riferimenti sulle **responsabilità** che quotidianamente si assumono. Manifestiamo soddisfazione per l'apertura (**finalmente!**) della **mensa a Sarameola** e dell'hub di Padova via Belzoni, per i quali i sindacati si sono spesi negli scorsi mesi.

Prenotazione dei parcheggi: abbiamo chiesto di eliminare l'assegnazione automatica del posto, che spesso risulta inadeguato alle dimensioni delle auto, nonostante la presenza di numerosi posti liberi e più adatti.



Questa trimestrale conferma una contraddizione evidente: **i risultati crescono, ma il benessere delle persone non va di pari passo**. È innegabile che, rispetto al passato, si siano fatti passi avanti: ma dietro ai numeri eccellenti permangono ancora carichi di lavoro pesanti, pressioni continue e un'organizzazione incerta, come testimoniano le troppe **domande di trasferimento** ancora giacenti, **alcune inserite da parecchi anni**. Concetti come "centralità delle persone" e "vicinanza" risuonano spesso come parole vuote mentre sul territorio si pensa solo a macinare numeri.

Un altro mondo è possibile? Sì, e non vogliamo rinunciarvi!

*R.S.A. e Coordinatori Padova e Rovigo,
Fabi First Cisl Fisac Cgil Uilca Unisin*

16 dicembre 2025