



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.



FORMAZIONE



SANZIONI DISCIPLINARI

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 colleghi 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**



FILIALE DIGITALE

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 Sarmeola** 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.



CONCLUSIONI

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