



Area Torino e Provincia - Intesa Sanpaolo

LA GESTIONE DELLE PERSONE AL CENTRO

“Le nostre persone”, sono spesso al centro dei discorsi dei nostri top manager. Intesa Sanpaolo si vanta di essere un’azienda accogliente e inclusiva, attenta ai bisogni di ognuno.

Questi bei principi, spesso non si applicano nella realtà quotidiana con atteggiamenti concreti.

Nonostante Intesa Sanpaolo abbia chiuso con degli ottimi risultati nei primi nove mesi dell’anno non si sentono mai complimenti, ma solo sollecitazioni e rimproveri. Mille attività da fare “tutte con la massima priorità”: richieste e monitoraggi continui rispondere al telefono fisso, al cellulare, alle mail, servire il cliente, riempire le agende di appuntamenti possibilmente in cui “si piazza”.

Per arrivare agli obiettivi, che alzano sempre più l’asticella, **tutto o quasi DIVENTA lecito**: l’importante è riempire le caselline. Registriamo sempre più spesso modalità di comunicazione assolutamente non in linea con le indicazioni del codice etico.

La stessa Banca che tanto parla di sociale e di rispetto tollera poi situazioni già ampiamente segnalate che vanno ben oltre i limiti del consentito, non solo dalle normative aziendali, ma anche dall’educazione e dalla legge. Perché Intesa Sanpaolo non interviene immediatamente? Non è che questo accade perché si dà priorità sempre e solo ai dati commerciali ottenuti e non si mette veramente al centro la persona?

Dobbiamo anche registrare, a vari livelli, che alcuni colleghi con responsabilità commerciale-impongono (o minacciano) trasferimenti se non si fanno i risultati commerciali. **È in atto un cambiamento organizzativo e delle politiche di gestione del personale di cui non siamo a conoscenza?**

Invece la realtà di oggi dice altro, ormai i colloqui si fanno con il gestore del personale che viene affiancato nella maggior parte dei casi dal **Direttore di Area**, che in alcuni casi sono il motivo per cui si richiede il colloquio.

La gestione del personale ha una funzione cruciale in ogni impresa e soprattutto in un’Azienda grande e strutturata come Intesa Sanpaolo è fondamentale che si riappropri del suo ruolo.

La formazione con i suoi corsi ci insegna che in caso di aggressioni verbali, di genere o di qualsiasi altra natura bisogna mettere a conoscenza il proprio responsabile e il proprio gestore del personale di riferimento sul fatto accaduto, per ricevere da subito la giusta considerazione e protezione.

Noi come sindacato non possiamo tollerare oltre tali ingerenze, il dato commerciale non può essere la base del rapporto di lavoro (ricordiamo che, per legge e per contratto non siamo tenuti a vendere a cottimo ed essere valutati sul venduto. La richiesta della Banca di mettere la vendita davanti a tutto e tutti può portare, come già successo in passato, a pesanti sanzioni a carico dell’Azienda che poi si ripercuotono sui malcapitati colleghi.

L’ufficio del personale deve essere messo in condizione di riprendersi il suo ruolo, deve poter tenere un comportamento distante da ragionamenti puramente commerciali **quel mestiere c’è già qualcun altro che lo fa**, deve rimanere, vicino alle persone e fare il suo mestiere **dando la giusta dignità al proprio ruolo e alle “nostre persone”**.

Torino, 09 novembre 2022

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