IL PARADOSSO DEL BUDGET: L'AZIENDA BRILLA MA I DIPENDENTI NE PAGANO IL CONTO

Il 16 novembre si è svolto l'incontro di trimestrale con le Organizzazioni Sindacali. Per l'Azienda erano presenti le Relazioni Industriali, l'Ufficio del Personale, il Direttore Regionale e la Direttrice Commerciale Retail.

Un incontro nel quale sono emerse molte criticità che continuano a non trovare risposte concrete.

RISULTATI COMMERCIALI: QUALE PREZZO PER I NUMERI IN CRESCITA?

Le funzioni commerciali hanno presentato i dati relativi a Retail, Exclusive e Imprese, evidenziando una crescita rispetto allo scorso anno e risultati migliori rispetto alla media della Divisione Banca dei Territori, seppure non ancora in linea con il budget previsto dall'Azienda per il 2026.

Ovviamente il contributo delle colleghe e dei colleghi per il raggiungimento di questi obiettivi è stato ancora una volta fondamentale. Ma non possiamo fermarci ai risultati. A quale prezzo sono stati raggiunti? E l'azienda cosa pensa di fare per superare il generico e sterile riconoscimento a parole e passare a fatti concreti?

Dietro le performance ci sono persone che ogni giorno affrontano carichi di lavoro, pressioni commerciali e obiettivi sempre più sfidanti. Per noi non conta soltanto quanto si produce, ma anche in quali condizioni si lavora.

DIMISSIONI IN AUMENTO: L'AZIENDA SI CHIEDA PERCHÉ LE PERSONE SE NE VANNO!

Abbiamo portato al tavolo un tema che ci preoccupa sempre di più: il crescente numero di dimissioni da Intesa Sanpaolo.

Un fenomeno strettamente collegato a un'altra criticità che denunciamo da tempo: la carenza di organici nella rete, che alimenta un circolo vizioso di maggiori carichi di lavoro, difficoltà operative e insoddisfazione.

Il Direttore Regionale si è detto dispiaciuto per le uscite, precisando tuttavia che, secondo l'Azienda, i numeri sarebbero ancora in linea con le dinamiche del settore. Una risposta che – dati alla mano – non ci convince assolutamente. In ogni caso la domanda da porsi non è soltanto quante persone se ne vanno rispetto alla concorrenza, ma soprattutto perché scelgono di lasciare Intesa Sanpaolo.

Abbiamo evidenziato le ragioni che, sulla base delle segnalazioni raccolte, contribuiscono a determinare questa situazione: per i colleghi full time pesa non solo l'aspetto economico, ma anche la mancanza di un reale riconoscimento delle competenze e della professionalità maturate.

Per i Global Advisor, alle criticità già evidenziate si aggiungono le mancate risposte ai problemi segnalati, le continue minacce di "sportafogliazioni" e la carenza di supporto da parte di alcuni Direttori di Area dei Consulenti Finanziari.

Le dimissioni non possono essere archiviate come una semplice dinamica di mercato. Un'Azienda che vuole crescere deve anche saper trattenere e valorizzare "le proprie persone".

NUOVI INGRESSI E MOBILITÀ: SIAMO MOLTO LONTANI DA SOLUZIONI REALMENTE EFFICACI

L'Azienda ha illustrato i numeri dei nuovi ingressi, sostanzialmente sempre attraverso percorsi di stage e successive assunzioni come Global Advisor.

Sul fronte della mobilità, prosegue la lavorazione delle richieste di trasferimento presentate dai colleghi. Tuttavia, soprattutto per gli spostamenti su lunghe distanze, i numeri restano purtroppo molto contenuti. La possibilità di avvicinarsi a casa e conciliare meglio vita e lavoro non può restare un'attesa destinata a protrarsi per anni.

FLESSIBILITÀ: UN DIRITTO, NON UN PREMIO!

È uno dei temi sui quali abbiamo maggiormente insistito. I dati presentati dall'Azienda non ci convincono.

Smart working

Per chi lavora nella rete continua a essere, di fatto, una chimera. Troppo spesso sembra trasformarsi in una sorta di premio, concesso in funzione dei risultati commerciali raggiunti da chi lo richiede, anziché essere riconosciuto come uno strumento di conciliazione e organizzazione del lavoro.

Formazione Flessibile

Siamo intorno ai 3 giorni medi di fruizione, a fronte degli 8 giorni previsti dal nostro contratto. Un divario significativo, che evidenzia quanto questo strumento sia ancora sottoutilizzato. Abbiamo inoltre ribadito un punto importante: anche i colleghi part time, Global Advisor compresi, hanno diritto agli 8 giorni di formazione flessibile.

I diritti contrattuali devono trovare concreta applicazione, senza interpretazioni restrittive o differenze legate al ruolo ricoperto.

A questo proposito, raccogliamo l'impegno del Direttore Regionale per una pianificazione delle giornate di formazione flessibile nel piano ferie che sia effettiva e non solo sulla carta.

FILIALE DIGITALE

Nel corso della trimestrale è intervenuta il gestore del Personale di Filiale Digitale che ci ha fornito la fotografia del personale di FDI che riguardano il nostro territorio, che comprende oltre al sito di Moncalieri anche i due distaccamenti di Rivarolo e Avigliana.

I dati sono aggiornati al 30 settembre e sono i seguenti:

Il totale delle persone ammonta a 147 (98 gestori, 48 Staff) di cui il 55% donne e il 45% uomini, la percentuale di part time è del 17%, l'età media è di 40 anni.

Gli stessi dati al 31.12.2025 comprendevano 164 persone, si sono quindi verificate 20 uscite a fronte di 3 ingressi.

Abbiamo segnalato un aumento della frequenza dei turni serali a discapito dei turni centrali, con evidente peggioramento della qualità della vita delle colleghe e dei colleghi e un aumento esponenziale dei carichi di lavoro soprattutto per quanto riguarda i dipendenti di Filiale Digitale che si occupano di ISYBANK.

CONTINUEREMO A PORTARE AL TAVOLO LE SEGNALAZIONI DELLE COLLEGHE E DEI COLLEGHI.

Perché i risultati commerciali hanno valore solo se accompagnati da condizioni di lavoro sostenibili, organici adeguati, diritti realmente esigibili e riconoscimento delle professionalità.

La qualità del lavoro e il benessere delle persone non sono variabili secondarie: sono una responsabilità aziendale.

Torino, 27 novembre 2026

Coordinatori RSA Area Torino e provincia
FABI – FIRST CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN