



Area Torino e Provincia - Intesa Sanpaolo

La leadership “gentile”

Nei giorni scorsi si è tenuta la trimestrale dell'Area Torino e provincia, alla presenza del Direttore regionale Stefano Cappellari e dei Direttori commerciali Paola Lecci (per il territorio Exclusive) e Agostino Deina (per il territorio Imprese), della Responsabile del Personale Ilaria Ferrauto e del Responsabile delle Relazioni industriali della nostra DR Enzo Vozza.

Per raccontarvi di questa trimestrale non parleremo di numeri ma di Leadership gentile, come sottolineato dal nostro Direttore regionale.

La leadership gentile è un approccio alla guida che pone l'accento sull'empatia, il rispetto e la collaborazione. Questo stile di leadership si basa sull'idea che un leader efficace non solo possieda competenze tecniche e decisionali, ma anche la capacità di comprendere e valorizzare le persone che compongono il team.

Quali sono i fondamenti della Leadership gentile?

- 1. Empatia:** La leadership gentile parte dall'empatia, che significa saper comprendere e condividere le emozioni e le prospettive degli altri. Un leader empatico è in grado di mettersi nei panni dei componenti del team, comprendendone le sfide e i bisogni. Questo non solo crea un ambiente di lavoro più positivo, ma favorisce anche la fiducia e la lealtà tra il leader e i collaboratori.
- 2. Comunicazione Aperta e Trasparente:** Una comunicazione chiara e aperta è cruciale nella leadership gentile. I leader gentili sono in grado di ascoltare attentamente e di comunicare in modo chiaro, evitando fraintendimenti e malintesi. Inoltre, sono disposti ad ascoltare il feedback e a rispondere in modo costruttivo, incoraggiando un clima di fiducia e rispetto reciproco.
- 3. Rispetto per le Differenze:** Nella leadership gentile, si apprezza e si rispetta la diversità di prospettive, background e competenze dei membri del team. Questo tipo di leader sa che la diversità è una risorsa preziosa e crea un ambiente inclusivo in cui ognuno si sente valorizzato e rispettato.
- 4. Flessibilità e Adattabilità:** La gentilezza nella leadership si manifesta anche nella capacità di essere flessibili e adattabili. I leader gentili comprendono che il cambiamento è inevitabile e che è fondamentale sapersi adattare alle nuove situazioni e alle esigenze del team.

Come Organizzazioni sindacali non chiederemmo di meglio, anche se probabilmente questo approccio non ha ancora raggiunto tutte le funzioni aziendali.

Tanto per dire:

- Una leadership gentile si può accontentare di cambiare il nome da pressioni a politiche commerciali (o di ripetere meccanicamente che non ci sono “Capi”, ma solo “Direttori”)? **Le riunioni ossessive, le mail multicolor, i toni da stadio, gli obiettivi stellari**, come si collocano (appunto) nel modello “gentile” e nella creazione di un ambiente inclusivo in cui ognuno si sente valorizzato e rispettato?
- Possiamo immaginare che **abbassare TETI** da un anno all'altro senza dividerlo o manco dirlo al collega interessato non sia un esempio di comunicazione aperta e trasparente?
- Che dire del capitolo flessibilità e adattabilità? Le **resistenze soggettive e ingiustificate rispetto a SW, 4x9, Formazione Flessibile** (con tutte le ricadute ad esempio sul PVR) quanto sono lontane dalla comprensione che il cambiamento è inevitabile e che è fondamentale sapersi adattare alle nuove situazioni e alle esigenze del team?

- Lo stesso concetto di empatia perde la sua essenza nel preciso momento in cui si comunica ad **un collega neoassunto che non ha superato la prova dei 3 mesi e quindi verrà licenziato**, e che all'azienda non sono bastati 6 mesi da stagista per poter capire se avesse le caratteristiche per poter svolgere il nostro amato mestiere, dimenticandosi che si parla della vita di una persona e del suo futuro. Sarebbe opportuno attivarsi immediatamente da parte dei vertici aziendali, condividere la situazione invece di abbandonare lo stagista prima ed il neoassunto dopo al proprio destino.

L'elenco delle cose su cui intervenire ovviamente comprende molti altri punti, che nemmeno la più gentile delle leadership potrebbe garantire se non con investimenti e iniziative specifiche: **pulizie migliori, riduzione del ricorso crescente ai provvedimenti disciplinari, e – ovviamente – potenziamento degli organici** che ormai definire insufficienti è davvero riduttivo.

Insomma serve un nuovo modello di leadership, o meglio **serve l'applicazione concreta delle dichiarazioni e degli intenti**. E serve che l'azienda restituisca attenzione vera e tangibile ai colleghi della Rete. In Area Torino ci aspettiamo di vedere che si passi al più presto dalle parole ai fatti.

Torino, 25 luglio 2024

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