SEMESTRALE DIREZIONE REGIONALE VENETO-TRENTINO ALTO ADIGE

Martedì 19 marzo 2024, a Padova, tra le scriventi OO.SS. e la delegazione aziendale, formata dal Responsabile della Direzione Regionale, dalla Vice Responsabile della DR, dalle HR Manager e da rappresentanti del Servizio Relazioni Industriali del Gruppo C.A.I. si è svolto l'incontro semestrale previsto dal CCNL riferito ai dati al 31/12/2023.

Nel suo intervento introduttivo, il Responsabile della Direzione Regionale ha fornito il quadro d'insieme relativo alla situazione della DR, passando in rassegna i principali aspetti gestionali e commerciali. Ha anche sottolineato le potenzialità di sviluppo della DR, rimarcato il valore simbolico associato alla decisione aziendale di effettuare la ridenominazione della stessa da DR Veneto a DR Veneto – Trentino Alto Adige e dichiarato di volere promuovere la valorizzazione dell'ascolto attivo, la creazione di un clima positivo, il maggiore coinvolgimento possibile di tutte le unità organizzative nella declinazione operativa delle politiche commerciali per favorire l'adozione di un approccio al perseguimento degli obiettivi basato su una programmazione regolare delle attività.

ORGANICI, CARICHI E RITMI DI LAVORO

Esaminando i dati, le Organizzazioni Sindacali hanno evidenziato che nel corso del 2023 si è verificata una riduzione dell'organico della DR di 31 persone e manifestato all'Azienda il forte disappunto per le conseguenti ripercussioni sull'operatività quotidiana, le quali si sono tradotte nell'aumento dei carichi e ritmi di lavoro, determinando situazioni di criticità che incidono sulla qualità di vita lavorativa e sull'incremento del rischio di non conformità. La situazione appare paradossale per una Direzione Regionale in cui ci si aspetterebbe invece l'adeguata immissione aggiuntiva di risorse umane per sostenere la realizzazione delle sue potenzialità di sviluppo.
Anche in considerazione dell'impennata del fenomeno delle dimissioni, nonché dell'ulteriore incremento dei carichi e ritmi lavorativi conseguente all'attuazione della recente revisione organizzativa, che ha comportato mobilità professionale e territoriale ed una riportafogliazione molto impattante sull'attività dei gestori Poe e Affari di Polo, accompagnata dall'emergere di difficoltà gestionali ed operative, le scriventi hanno perciò sollecitato l'Azienda a potenziare gli organici attraverso nuove assunzioni, con particolare attenzione all'inserimento dei giovani. Hanno quindi sottolineato l'urgente necessità che trovino applicazione politiche aziendali mirate ad incrementare il benessere individuale ed organizzativo, attraverso l'adeguato riconoscimento dell'impegno profuso e delle competenze professionali e la concretizzazione di progetti di sviluppo che conducano all'effettivo miglioramento dei processi di lavoro e dell'operatività.

POLITICHE COMMERCIALI

Le OO.SS. hanno invitato l'Azienda a monitorare con molta attenzione i comportamenti manageriali posti in essere nell'ambito dell'applicazione delle politiche commerciali, anche alla luce della riorganizzazione, e ad intervenire, valorizzando l'ottica preventiva, affinché gli stessi risultino in linea con i principi ed i valori degli accordi nazionale di settore e di Gruppo sulle politiche commerciali.

Hanno inoltre ribadito la loro totale contrarietà al ricorso di pratiche di indirizzo e coordinamento commerciale che per sostenere il perseguimento degli obiettivi attesi determinano indebite pressioni facendo leva sull'immagine pubblica delle persone e sulla loro autostima, quali, ad esempio, la divulgazione di tabelle comparative riportanti le prestazioni quantitative delle diverse strutture e l'utilizzo di modalità comunicative abrasive (es. sottolineare pubblicamente le situazioni meno performanti). Continuano anche a rimanere contrarie alle direttive che prescrivono di restituire forecast quantitativi riferiti alle decisioni commerciali che la clientela stabilirà di adottare in orizzonti temporali futuri, in assenza di idonei strumenti per effettuare predizioni.
Onde evitare inutili duplicazioni e dispendio di risorse, le scriventi Organizzazioni Sindacali hanno rimarcato la necessità che l'Azienda metta in atto azioni di sensibilizzazione finalizzate alla razionalizzazione dell'invio delle comunicazioni e della programmazione delle riunioni.

FORMAZIONE

Le OO.SS., sottolineando in premessa la preferenza per la formazione in presenza (in particolar modo in relazione a cambiamenti di ruolo e per i temi più sensibili quali, ad esempio, l'antiriciclaggio e la privacy) sia per i neoassunti che per il personale con un bagaglio maggiore di esperienza, hanno chiesto all'Azienda di predisporre appropriate misure organizzative affinché i colleghi siano concretamente messi in condizione di pianificare e fruire adeguatamente delle attività formative, anche attraverso il completo utilizzo dell'Easy Learning, nel rispetto del perimetro dell'orario lavorativo.

CONTESTI FISICI DI LAVORO

Sono state riportate nel dettaglio le problematiche attinenti ai contesti fisici di lavoro (sicurezza, igiene, climatizzazione, arredi, ecc.) ed agli strumenti lavorativi riscontrate nelle diverse strutture, richiedendo all'Azienda di intervenire per la loro soluzione.

Rimarcando che la sostenibilità delle risorse umane, il clima e le condizioni dell'ambiente di lavoro, il supporto alla crescita professionale, l'attenzione in merito alla parità di genere, costituiscono elementi centrali per uno sviluppo organizzativo socialmente responsabile, nell'attesa di riscontro da parte dell'Azienda, le OO.SS. rimangono a disposizione delle colleghe e dei colleghi.

Le OO.SS. della DR VENETO – TRENTINO ALTO ADIGE di Crédit Agricole Italia
FABI FIRST CISL FISAC CGIL UILCA UNISIN FALCRI-SILCEA