



I Colleghi rispettano gli impegni L'Azienda NO

Lo scorso 14 aprile si è tenuto a Cesena l'Incontro Semestrale tra delegazione aziendale e le OOS. come da previsione dell'articolo 14 del CCNL.

Per l'azienda erano presenti all'incontro il Responsabile della Direzione Regionale, i colleghi delle Relazioni Industriali e gli HR della DR.

L'Azienda, in apertura di incontro, ha rappresentato il percorso che il nuovo responsabile della Direzione Regionale ha dichiarato di voler avviare. Un percorso che ha nei suoi propositi quello di portare avanti gli obiettivi in maniera "sostenibile" poggiando l'attività su tre indirizzi principali:

- Sviluppo della clientela;
- Andamento dei margini commissioni in virtù della curva dei tassi;
- Soddisfazione del cliente.

Dopo un 2024 chiuso in maniera positiva, a testimonianza dell'avvenuto completamento del processo di integrazione delle tre banche che compongono la Direzione Regionale, i risultati del primo trimestre hanno evidenziato che l'attività dei colleghi ha continuato a produrre risultati in crescita per la nostra DR.

Nelle ambizioni della DR c'è la volontà di coniugare i risultati e gli obiettivi commerciali con un approccio più attento agli equilibri dei tempi di vita e di lavoro dei colleghi.

Purtroppo, la grave carenza di organico, causata dalla mancata osservanza degli impegni aziendali presi al Tavolo di Gruppo, rischia di vanificare le intenzioni positive della Direzione Regionale su questo aspetto.

Nello specifico:

- In occasione dell'ultimo processo di Ottimizzazione condotto a livello di Gruppo nel 2023, l'Azienda si era impegnata a raggiungere un livello medio di organico di 6,5 FTE per filiale: Da una nostra analisi abbiamo evidenziato come nel corso del biennio 2022-2024 la percentuale di risorse sia persino diminuita fino a 6,3 FTE con una "emorragia" degli organici pari a 59 unità, concentrata principalmente nelle province di Ravenna, Forlì-Cesena e Rimini. Questo significa che, rapportato al numero di filiali presenti, **nel complesso delle province DR risulta esserci una carenza di organico superiore alle 17 unità.**
- La situazione, già grave oggi, diventa potenzialmente devastante in prospettiva a causa della situazione preoccupante anche in termini di anzianità (fenomeno quest'ultimo particolarmente marcato nel territorio delle Marche) se si pensa che il 21,1% dei colleghi ha un'età superiore ai 57 anni. A riprova di questo si segnala che nella DR vi sono solamente 3 persone al di sotto dei 30 anni di età.

Già nella precedente semestrale avevamo evidenziato una situazione di carenza di organico e siamo ancora in attesa di assunzioni mentre continua il flusso dei colleghi in uscita.

I **Part Time** (per il 95% di genere femminile) sono tra i primi a subire gli effetti di questa situazione. Abbiamo segnalato che ci risultano “pressioni” su colleghe e colleghi in occasione del rinnovo o di una nuova richiesta finalizzate a un aumento delle giornate di rientro a tempo pieno in ufficio.

Questo è certificato dai numeri poiché l’incidenza delle colleghe che effettuano oltre le 29 ore settimanali è pari al 81,50%, contro poco più del 55% del dato aziendale nazionale, determinando **la necessità di una valutazione anche in riferimento alle dinamiche di genere.**

Non meno grave risulta la situazione dei **portafogli dei gestori Family e Premium**. Dai riscontri raccolti dalle Organizzazioni Sindacali emerge che **molti di questi, in particolare il segmento premium, si avvicinano e, in alcuni casi, superano la soglia massima determinata dal modello di servizio comunicatoci dall’azienda.**

Ulteriori evidenze, inoltre, segnalano anche sulle lavoratrici e lavoratori part time, portafogli allineati al target massimo previsto per i full time e, occasionalmente, anche di entità superiore alla soglia massima.

Come OO.SS. abbiamo richiesto, inoltre, di favorire l’accoglimento di eventuali richieste di trasferimento tra diverse Direzioni Regionali e Canali, in particolare laddove siano motivate da particolari esigenze di carattere personale.

FORMAZIONE: è necessario consentire una effettiva ed esigibile pianificazione delle giornate di easy learning, garantendo ambienti adeguati alla fruizione della Formazione anche all’interno delle filiali.

BOM: continuiamo a segnalare criticità operative legate al *Back Office* Mutui per quanto attiene ai tempi di predisposizione delle minute, in particolar modo nei periodi di picco, e con conseguenti ripercussioni sull’operatività delle filiali.

SERVIZIO CLIENTI: è stata segnalata la difficoltà di fruizione delle 10 giornate di smart working per i genitori di figli under 14. Inoltre, evidenziamo una problematica sugli uffici di Cesena, Rimini e Fano, che, pur potenzialmente interessati dalla dinamica del “lavoratore solitario” (circolare 332 del 2014), ivi ammissibile in quanto tali sedi sono dotate di servizio di portineria/guardiania, la stessa, inspiegabilmente, non viene consentita, limitando di fatto la piena fruibilità dello Smart Working.

CONDIZIONI IGIENICO AMBIENTALI DEGLI IMMOBILI: in conclusione, abbiamo ribadito con forza l’urgenza di interventi immediati per risolvere le criticità operative e logistiche di diverse filiali e uffici. Abbiamo inoltre sottolineato l’indispensabile necessità di un piano pluriennale di investimenti sugli impianti di condizionamento, un aspetto fondamentale per evitare i gravi disagi che puntualmente si verificano durante l’estate a causa del caldo e dei frequenti malfunzionamenti, impattando negativamente su personale e clienti.

Romagna – Marche, 7 maggio 2025