



SEMESTRALE DIREZIONE REGIONALE VENETO – TRENTINO-ALTO ADIGE

Il **19 maggio 2025** si è tenuto a Padova l'**incontro semestrale** tra le scriventi OO.SS. e la delegazione aziendale, rappresentata dal Direttore Regionale, dalla Vicedirettrice, dagli HR Manager e dall'Ufficio Relazioni Industriali della Capogruppo.

L'incontro si è aperto con una panoramica sulle attività e i risultati positivi al 31/12/2024, a cura del Direttore Regionale, Giovanni Silvano, che si è detto soddisfatto di quanto realizzato. Il progetto Sviluppo Veneto ha iniziato a concretizzarsi con la creazione dell'Hub di Padova a marzo 2025, un ridimensionamento delle Filiali con aumento dell'organico minimo e una maggiore uniformità nel raggiungimento dei risultati. Sono stati poi evidenziati i punti di forza e quelli di miglioramento commerciale e gestionale attuali.

ORGANICI, CARICHI E RITMI DI LAVORO

I dati relativi al biennio 2023/24 evidenziano **un calo di 34 persone** nell'organico complessivo della Direzione Regionale Veneto Trentino-Alto Adige. Nel solo 2024 sono state registrate 21 cessazioni dal servizio e le OO.SS. hanno evidenziato con preoccupazione il fenomeno delle dimissioni, che al 31/12 si attestano a 17. Nonostante le 25 nuove assunzioni, di cui 18 a tempo determinato, la situazione degli organici – hanno sottolineato le scriventi Organizzazioni Sindacali – resta critica per le strutture della DR, con conseguenti ripercussioni negative sui carichi e ritmi di lavoro, difficoltà nella gestione delle attività delle filiali e criticità operative a carico dei gestori Poe e Affari dei Poli, in particolare per la figura del Poe condiviso. Le OO.SS. hanno perciò chiesto all'Azienda di **intervenire per potenziare gli organici, anche in vista dell'estate** e monitorare con molta attenzione il fenomeno delle dimissioni, intervenendo con misure proattive (es. rafforzamento delle misure di ascolto attivo, supporto alle aspettative di sviluppo professionale) per evitare ulteriori perdite di talenti e di professionalità consolidate, anche con un maggior ricorso agli avanzamenti di carriera per merito.

Le OO.SS. hanno segnalato le criticità operative legate alle campagne mutui, in tutte le fasi, dall'istruttoria alla stipula, nonché in merito alla carenza di supporto e nel post-vendita.

Le OO.SS. hanno inoltre evidenziato la necessità di monitorare con particolare attenzione l'evoluzione del ruolo di gestore alla clientela.

CLIMA LAVORATIVO E MODALITÀ MANAGERIALI

Le OO.SS. hanno segnalato i feedback ricevuti dalle colleghe e dai colleghi relativi alla reiterazione di comportamenti organizzativi distonici rispetto all'Accordo di Gruppo sulle Politiche commerciali e organizzazione del lavoro con conseguenti **effetti negativi sul clima e sulla qualità di vita lavorativa**, e hanno invitato l'azienda a porre particolare attenzione alle modalità di comunicazione utilizzate, affinché i messaggi siano veicolati nel rispetto dei colleghi.

Le OO.SS. hanno quindi sottolineato che per promuovere un clima di lavoro positivo, favorire il senso di appartenenza, sostenere lo sviluppo professionale ed organizzativo è necessario aumentare gli sforzi affinché i comportamenti manageriali risultino sempre più conformi ai contenuti dell'accordo sulle politiche commerciali.

SICUREZZA E IGIENE SUL POSTO DI LAVORO

Durante l'incontro le OO.SS. hanno fornito all'azienda un'analisi delle problematiche relative ai singoli immobili, con focus particolare sul tema delle pulizie, giudicate insufficienti su scala generalizzata, oltre che sugli impianti di riscaldamento/raffrescamento/illuminazione e sulla situazione particolarmente critica di alcuni immobili in termini di sicurezza.

SISTEMA INCENTIVANTE

Pur trattandosi di un tema non inerente alla semestrale, le OO.SS. hanno espresso profondo disappunto per la riduzione del premio relativo al sistema incentivante 2024, argomento che, ricordiamo, non viene condiviso né firmato dalle OO.SS.

È stato sottolineato come questa scelta aziendale abbia generato un profondo malcontento generalizzato e alimentato lo scetticismo verso gli strumenti incentivanti, percepiti come scarsamente credibili.

Alla luce di quanto esposto, avendo rilevato, diversamente dalla fotografia espressa dall'Azienda, un aumento della mole di lavoro e dello stress con conseguente peggioramento delle condizioni lavorative e del clima aziendale, le OO.SS. continueranno ad evidenziare tali criticità, chiedendo che vengano attuati quanto prima i correttivi necessari, in ordine ai quali vigileranno con attenzione.

Le OO.SS. rimangono a disposizione delle colleghe e dei colleghi per ricevere eventuali segnalazioni.

Padova, 11 giugno 2025

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