



SEMESTRALE C.A.I. D.R. PIEMONTE

Itineranti problematiche da risolvere per costruire insieme il futuro della nostra Direzione Regionale.

Il 12 Novembre si è svolta a Torino la consueta riunione semestrale della DR Piemonte, alla presenza delle OO.SS., di una delegazione aziendale composta dal Direttore Regionale, dalla sua vice-responsabile, dagli HR Manager e dal collega delle Relazioni Industriali in rappresentanza della Direzione Centrale di Parma. Un appuntamento particolarmente rilevante, inserito in un contesto di profonda trasformazione aziendale e alle soglie del nuovo piano industriale. Come Organizzazioni Sindacali riteniamo fondamentale che queste occasioni non si riducano a meri adempimenti formali, ma diventino veri momenti di risoluzione delle problematiche esposte a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori della nostra rete e di tutti gli uffici.

Andamento commerciale e obiettivi: risultati sì, ma nel rispetto delle persone.

L'andamento commerciale della DR Piemonte risulta nel complesso positivo, con un equilibrio mantenuto sin dall'inizio dell'anno, nonostante alcune criticità emerse e comuni a tutte le D.R. L'obiettivo dichiarato di una crescita nella raccolta diretta entro fine esercizio è certamente ambizioso ma non può essere perseguito attraverso dinamiche che minano il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori.

L'azienda ha manifestato l'intento di ascoltare idee e proposte provenienti dalle filiali, posizione che accogliamo positivamente ma è importante che a questa disponibilità segua coerenza nelle scelte, perché il valore della rete è nelle persone che ogni giorno tengono in piedi la relazione con la clientela, affrontando pressioni, carichi di lavoro crescenti e continue trasformazioni organizzative che creano ulteriori criticità ai colleghi e alle colleghe.

Negli ultimi mesi l'azienda dichiara di aver ridotto le pratiche inadeguate come le classifiche interne e di utilizzare i monitoraggi come strumenti utili alla pianificazione ma, il percepito non corrisponde alla realtà di tutti i giorni. In alcune filiali si continuano a registrare richieste di aggiornamenti troppo frequenti, anche più volte al giorno, che finiscono per generare tensione e frustrazione. Ribadiamo con forza che l'utilizzo dei forecast non è consentito e i monitoraggi devono essere strumenti di pianificazione, non di pressione. Il benessere delle persone passa anche da un clima lavorativo sereno e da obiettivi sostenibili. I risultati si costruiscono con la motivazione, non con la paura e l'ansia.

Organici

Una delle criticità più evidenti riguarda la CARENZA DI ORGANICO. I dati forniti dall'Azienda mostrano che, nel corso del 2025, a fronte di 6 nuove assunzioni, vi sono state 13 cessazioni (di cui 7 dimissioni). Un saldo

negativo che ha aggravato le difficoltà operative, aumentando i carichi per i colleghi rimasti in filiale.

Questa situazione non può essere ignorata: l'insufficienza di personale incide sulla qualità del servizio e sulla tenuta psicofisica del personale. **Abbiamo chiesto che venga mantenuta la massima attenzione nel consolidamento della rete e che si intervenga per prevenire ulteriori fenomeni di chiusure filiali, vista la situazione già preoccupante sul nostro territorio.**

In un contesto dove si ipotizzano potenziali nuove strutture territoriali di Direzione Centrale, giudichiamo positivamente l'idea di ampliare le opportunità professionali per i colleghi, queste prospettive devono certamente accompagnarsi a investimenti reali sul territorio, non a mere dichiarazioni di principio.

La nostra posizione è chiara: non si può parlare di rilancio e innovazione senza garantire la presenza di personale sufficiente e strutture adeguate.

Carichi di lavoro, stress e straordinari

Le OO.SS. hanno ribadito che carichi di lavoro e pressioni commerciali sono ormai temi strutturali. Il dato dei residui banca ore e degli straordinari lo conferma.

Sul fronte operativo, è stato confermato che le trasferte – anche nell'ambito del progetto “cashless” – risultano autorizzate ai fini assicurativi e rimborsabili secondo le modalità previste.

Resta però irrisolto il tema degli straordinari, che continuano a creare frizioni nelle filiali: il principio deve essere chiaro, lo straordinario va preventivamente autorizzato ma, se svolto, deve essere riconosciuto e retribuito. Non è accettabile che l'impegno aggiuntivo dei colleghi resti invisibile o, peggio, dato per scontato. Il rispetto del tempo di vita e del tempo di lavoro è una conquista sindacale che non può essere rimessa in discussione.

Un tema particolarmente sensibile riguarda le attività che, in alcune realtà, si protraggono oltre la pausa pranzo – come le operazioni di carico ATM – con evidenti ripercussioni su sicurezza, normativa e benessere dei colleghi. È necessario favorire soluzioni organizzative che garantiscano il rispetto degli orari di lavoro e dei tempi di recupero psicofisico, evitando ai lavoratori rischi sul piano della sicurezza, rischi di cui non si potranno ritenere responsabili.

È stato inoltre chiarito che chi avesse programmato giornate di Ex Festività, non ancora fruite, può chiederne la cancellazione tramite HR Service per Te, in modo da portarle in pagamento.

Modello di servizio, progetto cashless e organizzazione del lavoro

Uno degli ambiti principali che richiede costante attenzione è il progetto cashless, oggi attivo in 25 filiali della DR Piemonte. Le OO.SS. hanno espresso forti critiche denunciando lacune e richiedendo l'intervento degli enti preposti della banca per aggiornare le procedure, la relativa circolare e realizzare un mansionario chiaro per risolvere le criticità organizzative venutesi a creare tra i vari ruoli coinvolti.

Occorre una soluzione per i caricamenti degli ATM nel rispetto delle norme di sicurezza, di orari per i mezzi forti

e valori per prevenire disallineamenti, disservizi o rischi operativi a carico dei colleghi. **Il modello cashless ha creato difficoltà ai gestori itineranti in termini di mobilità e maneggio valori aggiungendo rilevanti rischi operativi che in tali condizioni non potranno essere imputabili ai colleghi.**

Altrettanto fondamentale è evitare duplicazioni di riunioni, uso improprio di statistiche comparative e modalità di indirizzo commerciale non coerenti con gli Accordi Nazionali di Settore e di Gruppo.

L'organizzazione del lavoro deve essere improntata alla chiarezza e alla sostenibilità, non a un moltiplicarsi di attività che sottraggono tempo alla relazione con i clienti e alla qualità del servizio.

Vice, inquadramenti e percorsi di valorizzazione

Abbiamo nuovamente sollecitato l'Azienda ad analizzare la situazione delle nomine dei vice di filiale, affinché venga finalmente riconosciuto il giusto inquadramento. Sul tema dei vice, l'Azienda ha confermato che le nomine e gli inquadramenti avverranno secondo quanto previsto dagli accordi di categoria in materia di gradi minimi. Tuttavia, permangono situazioni di disomogeneità: in alcune realtà, colleghi che svolgono di fatto funzioni di vice non vedono ancora riconosciuto formalmente il loro ruolo. Riteniamo che la complessità organizzativa non possa essere una scusa per differenze di trattamento: chi lavora con responsabilità aggiuntive deve essere riconosciuto e valorizzato. La trasparenza negli inquadramenti e la coerenza nelle scelte sono elementi essenziali per rafforzare la fiducia tra azienda e dipendenti

Formazione: easy learning sì, ma con miglioramenti.

La formazione resta un pilastro essenziale. Abbiamo ribadito l'importanza dell'Easy Learning come strumento essenziale per il futuro formativo.

La formazione è un pilastro dello sviluppo professionale, ma negli ultimi anni è stata sacrificata in nome dell'efficienza e della digitalizzazione. Riteniamo necessario invertire la rotta: la formazione "fisica", in presenza, rappresenta un momento di confronto e crescita che nessuna piattaforma online può sostituire. Il contatto umano, lo scambio di esperienze, la possibilità di porre domande e ricevere feedback immediati costituiscono un valore che deve tornare al centro della strategia formativa della banca e di questa D.R. Proponiamo che vengano fissati obiettivi chiari di formazione in aula, integrando l'offerta digitale ma senza sostituirla del tutto rendendola sempre più fruibile e in ambiente protetto.

Sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro

Sul tema della sicurezza e dell'igiene, le OO.SS. hanno evidenziato criticità persistenti, soprattutto per quanto riguarda la pulizia degli ambienti e la lentezza nella gestione degli interventi di manutenzione su immobili e impianti di riscaldamento/condizionamento.

Si tratta di aspetti che incidono direttamente sulla salute, benessere e sulla qualità del lavoro: chiediamo che l'Azienda esegua un monitoraggio costante, verificando la corretta applicazione del capitolato e assicurando tempi di risposta adeguati.

Conclusioni

Come OO.SS riteniamo fondamentale che la Direzione Regionale trasformi le dichiarazioni di disponibilità con i fatti, con azioni concrete, coerenti e misurabili. I colleghi rappresentano il cuore pulsante di questa azienda: meritano attenzione, investimenti, ascolto e un'organizzazione che permetta loro di lavorare con serenità e professionalità.

Vogliamo un'azienda che valorizzi le persone, investa sul territorio e rispetti i diritti dei lavoratori. Solo così potremo affrontare insieme le sfide del nuovo piano industriale, forti di un'identità comune e di una rete di colleghi motivati e competenti.

Continueremo a presidiare monitorando il territorio con determinazione in ogni tavolo di confronto, con spirito costruttivo ma con la fermezza necessaria per tutelare diritti, dignità e prospettive delle lavoratrici e dei lavoratori della DR Piemonte.

Torino, 19 Novembre 2025

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali Credit Agricole Italia – Torino e DR Piemonte