



## A.A.A. PERSONALE CERCASI

Il 19 novembre 2025 si è tenuto a Pordenone l'incontro semestrale tra le scriventi OO.SS. e la delegazione aziendale, rappresentata dalla Direttrice Regionale, dalle due HR Manager e da un rappresentante dell'Ufficio Relazioni Industriali della Capogruppo.

Nella parte iniziale la DR ha esposto una serie di dati economici che raffigurano un andamento commerciale abbastanza positivo. Tra i punti salienti viene ricordata la crescita netta dei clienti, l'attenzione al territorio con le erogazioni dei mutui, l'incremento dei volumi del WM e del collocamento dei prodotti assicurativi. Anche il comparto delle medie imprese seguite dai Poli Affari ha dato segnali incoraggianti nell'erogazione di finanziamenti. Rimane sostanzialmente immutata la quota di mercato regionale.

### ORGANICI

A fronte di un **numero esiguo di assunzioni** di nuovi colleghi, persiste il **sottodimensionamento degli organici**, da cui deriva un impatto negativo sui ritmi, carichi di lavoro e sulla qualità di vita lavorativa e non. Per contestualizzare la portata di tale carenza, va considerato che nel complesso, dall'inizio del 2023 al 30/6/2025, la riduzione dell'organico della DR si è attestata a 46 persone (da 470 a 424), una percentuale che sfiora il 10% del totale. Ne risente negativamente la gestione di molteplici attività, in maniera particolarmente marcata nelle filiali di media e piccola grandezza e nei recapiti.

La continua variazione degli orari di apertura (al di là del periodo estivo) in particolare per il servizio di sportello, oltre a disorientare la clientela, implica una maggiore flessibilità dei colleghi coinvolti spesso preposti a gestire più filiali. Questo porta un **maggior carico di lavoro per tutti** e una gestione convulsa di attività che dovrebbero invece essere affrontate in un clima più disteso.

Ci auguriamo che questi interventi non siano propedeutici ad un ritiro progressivo dai territori, ampliando quel fenomeno di "desertificazione bancaria" che sta impoverendo intere comunità a scapito soprattutto delle fasce più fragili di esse.

Anche nella Direzione Centrale è stata registrata una diminuzione di personale (si passa dalle 108 risorse del 31/12/2024 alle 105 a fine primo semestre 2025) con un trend che da tempo non vede inversioni.

Per quanto riguarda il preoccupante **fenomeno delle dimissioni**, che ad avviso delle scriventi Organizzazioni Sindacali è significativamente correlato al progressivo deterioramento del clima lavorativo, oltre che a dinamiche fisiologiche del mercato del lavoro connesse a scelte professionali o di vita, dall'inizio dell'anno corrente ad oggi **non si riscontrano segnali in controtendenza**. Il trend negativo rimane sostanzialmente invariato rispetto al semestre ed all'anno precedenti, nonostante la richiesta più volte avanzata da parte delle OO.SS. di un intervento per rafforzare gli strumenti aziendali di ascolto attivo finalizzati alla soluzione di problematiche personali e organizzative e a fornire risposte alle aspettative di sviluppo professionale. **Una tangibile focalizzazione aziendale sul benessere individuale ed organizzativo rimane un elemento imprescindibile e cruciale per promuovere e tutelare la sostenibilità delle**

**risorse umane.**

Altri sintomi di insoddisfazione rilevati sono l'assenza di promozioni per merito e la mal digerita ma non dimenticata vicenda legata alla ridotta erogazione del Sistema Incentivante: l'impegno profuso dai colleghi per il raggiungimento di risultati importanti non ha trovato riscontro in un adeguato riconoscimento, mostrando tutti i limiti dell'impianto complessivo di questo strumento che, così come congegnato, non può essere sicuramente condiviso dal sindacato.

Le OO.SS. hanno quindi ribadito la **necessità di un potenziamento delle azioni aziendali volte a dare riscontro alle problematiche organizzative**, anche in considerazione dell'attuazione del progetto di **riorganizzazione delle filiali (progetto "cashless")**. In merito a quest'ultimo recente intervento le OO.SS., riaffermando la propria **perplexità**, auspicano un **attento monitoraggio sull'incremento dei carichi di lavoro** in particolare dei Gestory Family ma anche del resto del personale di filiale, sulla mobilità e l'utilizzo dei Gestori Clientela condivisi e non, sul rispetto della normativa aziendale in una gestione del lavoro sempre più articolata e frenetica.

Rimarcano che il prezioso lavoro del Gestore Clientela non è prevalentemente il maneggio di denaro ma, oltre alla quotidiana gestione amministrativo/contabile, l'assistenza e l'aiuto alla clientela nell'utilizzo della strumentazione tecnologica, nella compilazione della modulistica, nella risposta ai quesiti più diversi sottoposti dagli utenti; un'attività molto gradita che mostra tutta la vicinanza e l'attenzione della banca alle esigenze quotidiane delle persone. Si tratta di un lavoro per diversi aspetti difficilmente misurabile in termini quantitativi, che sfugge a meri dati statistici, i cui rilievi non consentono di rappresentare la reale dinamica delle transazioni effettivamente gestite in autonomia dalla clientela.

Le Rappresentanze Sindacali hanno anche richiesto che nelle Unità Organizzative di dimensioni più ridotte vengano limitate al massimo le situazioni in cui si ritrovi ad operare un unico addetto.

È stata inoltre invitata l'Azienda a valutare le richieste di concessione di **autorizzazione alle missioni** per motivi di servizio e per la partecipazione a corsi di formazione che prevedono trasferte fuori Regione con l'adozione di un **approccio che contemperi la sostenibilità ambientale con la sostenibilità delle risorse umane**.

Le scriventi segnalano le evidenti difficoltà dei colleghi della Rete a beneficiare degli importanti strumenti dell'Easy Learning e dello Smart Working, prevalentemente a causa della carenza di organici e a carichi di lavoro sempre più gravosi. La formazione viene vissuta, purtroppo, come adempimento a completare (spesso in malo modo od in maniera poco efficace) i corsi necessari ad impedire penalizzazioni per il Sistema Incentivante. **Necessita una riaffermazione del concetto di formazione come elemento centrale di crescita e sviluppo professionale.**

**CLIMA LAVORATIVO E MODALITÀ MANAGERIALI**

Nel corso dell'incontro, le OO.SS. hanno nuovamente evidenziato la reiterazione di **comportamenti organizzativi** in contrasto con le previsioni dell'accordo di Gruppo sulle "Politiche commerciali e organizzazione del lavoro", che **generano indebite pressioni impattando negativamente sul clima e sulla qualità di vita lavorativa**, quali ad esempio: la divulgazione di elenchi riportanti le prestazioni quantitative delle diverse strutture visibili a tutti i destinatari, la disposizione di fornire dati consuntivi già a disponibili attraverso le procedure approntate centralmente, l'assegnazione di obiettivi giornalieri e individuali, la disposizione di produrre forecast in assenza di idonea strumentazione aziendale per formularli.

Le Organizzazioni Sindacali hanno riconfermato con fermezza la necessità ormai improrogabile dell'allineamento delle prassi manageriali ai contenuti del suddetto accordo, il quale sottolinea **l'importanza di promuovere un clima di lavoro positivo** e la **cultura del rispetto delle persone** come elementi indispensabili per favorire l'emergere delle qualità individuali dei lavoratori, supportare lo sviluppo delle loro competenze e professionalità, valorizzare il contributo lavorativo fornito.

Le OO.SS. hanno riaffermato la forte esigenza di **superare una metodologia manageriale basata sul confronto continuo ed esasperato delle performance** e sulla critica meramente risultato-centrica, spesso veicolata attraverso un **linguaggio abrasivo e toni comunicativi aggressivi e inquisitori**, che non tiene in considerazione i fattori contestuali relativi alle diverse strutture e fa leva sul senso di adeguatezza e sull'immagine delle persone.

Le Organizzazioni Sindacali hanno sottolineato che l'applicazione dell'accordo di Gruppo sulle "Politiche commerciali e organizzazione del lavoro" ed anche la diffusione all'interno dell'Azienda di una cultura organizzativa compatibile con la responsabilità sociale d'impresa e la sostenibilità delle risorse umane, **richiedono necessariamente l'adozione di modalità manageriali improntate al dialogo costruttivo, al supporto, allo sviluppo delle competenze ed alla crescita professionale.**

Nella parte conclusiva dell'incontro, le OO.SS. hanno rappresentato nel dettaglio le problematiche relative ai singoli immobili, in particolare con riferimento al tema delle **pulizie, ritenute complessivamente insufficienti ed inadeguate** sia per quanto riguarda l'accuratezza degli interventi, sia in relazione alla frequenza ed agli orari di esecuzione, spesso coincidenti con quelli di lavoro.

Altri punti attenzionati hanno riguardato gli impianti di riscaldamento/raffreddamento/illuminazione, le infiltrazioni d'acqua, la presenza di podi ancora non a norma, l'arredo (tende, sedie) consumato o sporco, il posizionamento delle stampanti per limitare la dispersione di pulviscolo, ecc.

Complessivamente emerge un quadro tutt'altro che idilliaco delle condizioni lavorative, a cui **è necessario e urgente rimediare attraverso azioni ed interventi che, incisivamente, riportino ad un clima più disteso** e ad affrontare la quotidianità lavorativa in un contesto di normalità e non di continua emergenza.

Le Organizzazioni Sindacali ringraziano le colleghe ed i colleghi per le segnalazioni fornite e raccomandano di continuare ad aggiornarle sulle problematiche riscontrate. Tali aggiornamenti sono fondamentali per agevolare un'efficace esposizione delle criticità alla controparte aziendale.

**Le OO.SS. della DR FRIULI VENEZIA GIULIA di Crédit Agricole Italia  
FABI - FIRST CISL - FISAC CGIL - UILCA - UNISIN FALCRI/SILCEA**

*Pordenone, 05.12.2025*