



Incontro Semestrale ROMAGNA - MARCHE "SÌ SÌ TUTTO BENE!"

"SÌ SÌ TUTTO BENE!" è una modalità di risposta che usiamo molto spesso come una maschera; è molto più facile mostrarsi sempre felici, sorridenti e sicuri di sé quando non si sa se chi abbiamo di fronte sia davvero interessato a noi.

In questo caso, a nostro avviso, l'espressione rappresenta il "sentiment" di colleghe e colleghi della DR, ma andiamo con ordine.

Lo scorso 17 marzo si è tenuto l'Incontro Semestrale tra delegazione aziendale e le OOSS. come da previsione dell'articolo 15 del CCNL.

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

L'Azienda, in apertura di incontro, ha illustrato i risultati del 2025 che bene rappresentano l'impegno e lo spirito di lavoratrici e lavoratori:

- Risultati che determinano un ottimo posizionamento della DR nell'ambito del Gruppo;
- Attività di business realizzate con soddisfazione della clientela e del Personale;
- IRC salito per la prima volta sopra gli 80 punti;
- DR che assume posizioni di leader del mercato sia come posizionamento in Romagna che nelle Marche.

Al di là dei risultati, che testimoniano l'impegno di colleghe/i e che raccolgono finalmente i frutti di un faticoso lavoro impostato da anni, ma finora vanificato da una lunga serie di accadimenti contingenti (pandemia, fusioni/integrazioni, alluvioni, ecc.) abbiamo apprezzato la continuità fra le intenzioni già espresse dal Responsabile della DR nel precedente incontro dell'aprile 2025 e l'attuale situazione riassunta nelle parole *"un collega soddisfatto consente di trasmettere un clima di fiducia sia internamente che esternamente e migliora i risultati"*. Seppure consapevoli della complessità di una DR che occupa 677 colleghe/i su un territorio molto vasto che si estende su due regioni, **si tratta di una modalità che ci trova in condivisione in quanto consente di coniugare i risultati molto positivi con una attenzione a giuste metodologie.**

Purtroppo però, la nostra azienda non sembra essere consapevole che le difficoltà di organico e organizzative che trasversalmente interessano tutte le DR, si stanno trascinando nella nostra DR in realtà da troppo tempo.

ORGANICI

Già nel 2025 avevamo segnalato una pesante carenza di organico stimata sulla base delle stesse dichiarazioni aziendali ben superiore alle 17 unità. Ad oggi sono state realizzate pochissime assunzioni in DR (appena 4) e,

nel frattempo, a causa delle dimissioni, l'organico si è ulteriormente ridotto (da 690 unità al 31/12/24, a 677 al 31/12/25)

Siamo inoltre in attesa di sapere quanti saranno interessati dalle uscite del Fondo di Solidarietà già nella prima finestra del prossimo luglio.

RICADUTE ORGANIZZATIVE

Nel prossimo periodo l'azienda ha pianificato una serie di impegni sovrapposti:

- Uscite Fondo di Solidarietà
- Ottimizzazione (8 filiali)
- Cashless (15 filiali Roll Out fine Aprile)

a cui aggiungere la fruizione delle ferie, e tutto questo senza certezze in termini di organico e senza un adeguato anticipo che consenta ai nuovi assunti (ma quanti saranno ???) di maturare una minima l'esperienza che possa consentire un percorso di inserimento e sostituzione. I nostri vertici aziendali sembrano ignorare completamente che il nostro è in parte un territorio a vocazione turistica, che ha una stagionalità che incide sui risultati e sui carichi di lavoro: aumentare la già evidente carenza di organico durante il prossimo periodo estivo avrà certamente un riverbero negativo sui risultati.

CASH LESS

Sul progetto Cashless, in particolare, abbiamo segnalato come lo stesso risulti ad oggi essere "incompiuto" (in sede di Gruppo la Commissione Organizzazione Lavoro non ha ancora ricevuto le risposte che sta chiedendo da mesi) e persino mette a repentaglio la Sicurezza portando sempre più filiali a completare la chiusura degli ATM/ATME ben oltre le 13,30 (**si raccomanda di mettere in "stato cliente" solo quando si sono completate tutte le operazioni e si chiudono i mezzi forti**).

In una zona come la nostra con piccole attività che continuano a necessitare di un supporto per la gestione delle monete, non sono stati installati dispositivi per erogazione/ritiro automatizzato delle monete obbligando la clientela a spostarsi anche di 11 km solo per avere il necessario alla propria attività. Per quanto tempo questi clienti potranno sopportare questa modalità?

OTTIMIZZAZIONE

Pur non essendo concordi con una operazione di chiusura delle filiali, riconosciamo che in DR le scelte sono state indirizzate sui comuni già serviti da altre filiali evitando al momento il fenomeno della "desertificazione" di piccoli comuni. In merito all'operazione di creazione dell'HUB su Rimini, in cui verranno concentrate ben 4 filiali, resta alta l'attenzione e apprezziamo la conferma che per tutto il periodo estivo le filiali interessate manterranno i loro organici al fine di garantire sia una corretta dinamica organizzativa che un livello di servizio alla clientela

PORTAFOGLI

I Gestori si trovano oggi a gestire portafogli che, nella gran parte dei casi, raggiungono o addirittura superano la

soglia massima dichiarata dalla Azienda stessa. Il fenomeno, che coinvolge anche diverse colleghe in part-time, è stato ampiamente segnalato alla delegazione aziendale; è stato quindi richiesto un confronto, anche a livello di Gruppo, volto ad approfondire la questione e a individuare opportuni correttivi.

NOMINA VICE TITOLARI

Abbiamo rilevato che delle 64 filiali che dovrebbero avere un Vice nominato, solo in 34 la nomina risulta effettivamente avvenuta. Si tratta anche in questo caso di un aspetto molto delicato a cui l'azienda deve prestare attenzione e per il quale procedere speditamente ad individuare, formare e nominare i Vice: figure che costituiscono un supporto fondamentale per l'attività dei Titolari.

BOM

Discorso a parte meritano le criticità operative ed organizzative legate all'avvio del nuovo modello di servizio del Back Office Mutui. Abbiamo invitato l'Azienda a mantenere alta l'attenzione nella messa a terra dei nuovi progetti di implementazione informatica nonché nei confronti dei colleghi ivi impiegati ed abbiamo chiesto di tornare al tavolo di Gruppo per un confronto sulle ricadute operative e gestionali.

In chiusura di incontro siamo tornati a sensibilizzare l'Azienda su temi quali la fruizione della formazione e utilizzo dell'**EASY LEARNING** (come fruizione media siamo molto lontani dalle 30 ore fruibili) nonché, relativamente al tema degli **STRAORDINARI**, chiedendo che la DR vigili affinché non si verifichino situazioni di eventuali prestazioni aggiuntive svolte e non riconosciute e, da ultimo, raccomandando che il processo di **VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI** attualmente in corso sia correttamente posto in essere, ricordando che è il diretto Valutatore ad avere responsabilità della valutazione effettuata evitando eventuali e indebite ingerenze.

Romagna - Marche, 25 marzo 2026