



I NUMERI NON BASTANO SE MANCA IL PERSONALE

## VOLANTINO SEMESTRALE DR LOMBARDIA NORD

Si è tenuto nei giorni scorsi l'incontro semestrale della Direzione Regionale Lombardia Nord tra le Organizzazioni Sindacali, le Relazioni Industriali e gli esponenti della Direzione Regionale Lombardia Nord.

Come OO.SS., anche a fronte dei numeri ufficiali presentati, abbiamo avuto l'occasione di rappresentare all'Azienda un quadro lavorativo molto difficile.

Carenza di personale e carichi di lavoro

Nel secondo semestre 2025 si è registrata una ulteriore riduzione dell'organico, già in precedenza insufficiente — da 592 a 577 risorse —, con 17 cessazioni a fronte di una sola assunzione nell'intero anno. Questa dinamica, non accompagnata da una efficace riorganizzazione della rete, ha determinato un abbassamento del numero medio di addetti per unità organizzativa e un conseguente aumento dei carichi di lavoro individuali.

La situazione non migliora nei primi mesi del 2026: a fronte di numerose assunzioni effettuate dalla banca, nella nostra DR si registra un solo ingresso, peraltro non in rete.

Abbiamo pertanto ribadito con forza che senza nuove assunzioni sul territorio i carichi di lavoro diventeranno sempre più insostenibili e la preoccupazione per la tenuta occupazionale del contesto locale sarà sempre maggiore. Per continuare a coinvolgere i colleghi nell'operatività quotidiana, abbiamo posto l'attenzione anche sugli avanzamenti di carriera per merito, auspicando un intervento sul tema con particolare riguardo alla professionalità maturata e alle responsabilità quotidiane dei colleghi e delle colleghe.

Organizzazione del lavoro e progetto Cashless

Abbiamo evidenziato le criticità già emerse e oggi amplificate dal progetto Cashless:

- crescente utilizzo "strutturale" di figure non dedicate alle attività operative di sportello;
- difficoltà nella gestione dei valori e degli spostamenti;
- aumento significativo dei carichi su gestori, family, premium, POE e responsabili;
- demotivazione diffusa tra i colleghi, anche per la regressione delle mansioni.

Riteniamo molto preoccupante che una gestione emergenziale, in un contesto come questo, possa diventare ordinaria, facendola anzi rientrare da parte azienda in un progetto strategico di ampio respiro, con tutto quello che comporta in termini di stress e carichi di lavoro per non parlare dei rischi assunti dai colleghi per garantire una continuità operativa in una situazione come questa.

Tale situazione comporta notevoli difficoltà, da parte dei colleghi, nel raggiungere gli obiettivi commerciali richiesti dall'azienda. L'incombenza amministrativa, molto sovente, viene incrementata dalla ridondante e

continua richiesta di dati di vendita che l'azienda potrebbe invece estrapolare senza esasperare ogni singolo collega.

Tutto ciò pone, da parte nostra, l'attenzione al fine di prevenire comportamenti non in linea con quanto previsto dagli Accordi Nazionali di Settore e di Gruppo in materia di Politiche Commerciali ed Organizzazione del Lavoro.

#### Mutui e criticità operative

Sono state segnalate forti disfunzioni nel processo mutui:

- disallineamento tra iniziative commerciali e capacità operativa;
- sistemi non pienamente funzionanti, anche con utilizzo di nuove tecnologie come l'IA;
- ritardi nelle erogazioni;
- richieste operative che espongono i colleghi a rischi.

Abbiamo chiesto un immediato riallineamento tra obiettivi e strumenti operativi ad oggi in essere per consentire ai colleghi di continuare a svolgere il loro lavoro al meglio e rispettando quanto previsto dalla normativa interna e di legge e dei sopra citati accordi in materia di politiche commerciali.

#### Condizioni di lavoro e sicurezza

Permangono criticità su:

- immobili e manutenzioni: impianti, infiltrazioni, pulizie;
- gestione degli spazi negli stabili aziendali, con evidenti disagi nello svolgimento delle attività in termini di funzionalità e riservatezza;
- gestione non programmata degli interventi;
- ritardi nelle risoluzioni nonostante segnalazioni, soprattutto riguardo agli impianti di riscaldamento e di condizionamento delle filiali.

Abbiamo richiesto una pianificazione strutturata e una gestione più efficace dei fornitori.

#### Clima aziendale e gestione del personale

Nonostante i dati aziendali presentati, registriamo:

- crescente preoccupazione per gli esodi, considerato che non si ravvisa una chiara pianificazione delle sostituzioni del personale che accede al fondo esuberi, peraltro in coincidenza del periodo di maggiore fruizione delle ferie estive;
- criticità nella gestione della mobilità;
- rischio prospettico anche sul part-time.

Serve maggiore trasparenza e coerenza nelle politiche organizzative, mantenendo alta l'attenzione relativamente ai trasferimenti dei colleghi richiesti ed effettuati.

Ribadiamo l'importanza del rispetto delle normative e delle procedure aziendali, soprattutto in un contesto sempre più complesso, per evitare che difficoltà organizzative si traducano in responsabilità individuali.

Senza interventi concreti su organici e organizzazione del lavoro, i buoni risultati di oggi rischiano di non essere sostenibili domani.

Invitiamo tutte le colleghe e i colleghi, come di consueto, a segnalare ogni criticità operativa, ogni forma di



comunicazione commerciale distorta, ogni situazione di carenza organizzativa e di organico, ogni condizione di disagio ambientale, al fine di poter costruire un ambiente lavorativo migliore.

**FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA/UIL - UNISIN**