



SEMESTRALE DIREZIONE REGIONALE FVG COSI' NON VA!

Il 28.05.2026 si è tenuta la riunione semestrale della Direzione Regionale FVG tra le scriventi OO.SS. e la delegazione aziendale, rappresentata dalla Direttrice Regionale, dalle due HR Manager e da esponenti della funzione Relazioni Industriali della Capogruppo; una semestrale “scenografica” (alcune immagini nel volantino) al fine di amplificare il significato delle considerazioni di parte sindacale.

Il quadro economico regionale

I lavori sono stati aperti con l'illustrazione dei dati economici della DR. Nella consuntivazione del 2025 sono stati raggiunti tutti i target, mentre il primo trimestre 2026 evidenzia risultati positivi sia per il margine di interesse che per le commissioni totali (in particolare da Wealth Management). Si registra inoltre una ripresa sui mutui e una buona acquisizione di nuova clientela, mentre presenta alcune difficoltà il comparto affari.

Le OO.SS., prendendo atto dei risultati, hanno riportato i dati salienti delle proiezioni dell'Ufficio Statistica della Regione FVG, che mettono in luce forti incertezze dovute alla situazione geopolitica mondiale. La previsione di un PIL regionale in crescita estremamente contenuta, la frenata degli investimenti (specie nell'edilizia), l'export in cerca di nuovi mercati a causa dei dazi USA, l'inflazione in rialzo per lo shock energetico e la staticità del reddito disponibile delle famiglie (con erosione del potere d'acquisto) sono elementi imprescindibili. A ciò si aggiunge l'annuncio di esuberi pari al 45% della forza lavoro in Electrolux che, a livello locale, potrebbero determinare forti impatti. L'Azienda deve tenere necessariamente in considerazione questi fattori: gli obiettivi devono essere tarati e adeguati costantemente ad un contesto economico così dinamico.

Direzione Regionale FVG

Organici in calo

Da 470 risorse nel 2023 a 413 nel 2025

4701/1 2023
44731/12 2023
43930/6 2024
42731/12 2024
42430/6 2025
41331/12 2025
-57
risorse
1/1 2023**470**
31/12 2023**447**
30/6 2024**439**
31/12 2024**427**

30/6 2025**424**

31/12 2025**413**

-**57** risorse nel periodo

Andamento degli organici della Direzione Regionale FVG: riduzione da 470 a 413 risorse tra il 1° gennaio 2023 e il 31 dicembre 2025.

Organici: una traiettoria discendente

La traiettoria discendente della numerosità del personale non si arresta, associata ad un **peggioramento delle condizioni di lavoro**, in particolare nella Rete. Nel triennio 2023/2025 l'organico di DR è stato **ridotto da 470 a 413 risorse** (un calo di oltre il 12%). Nel 2025 la contrazione è stata di 14 colleghi. Sono stati assunti solo 7 tempi determinati a fronte di 15 cessazioni.

Considerato l'imminente esodo di 22 colleghi della Rete (di cui 9 con finestra d'uscita 01.07.2026) e 11 della Direzione Centrale, le OO.SS. hanno espresso preoccupazione per la **tenuta degli organici**, in particolare in vista del periodo feriale estivo. A fronte di tale scenario hanno sollecitato l'Azienda ad una **attenta programmazione delle assunzioni**, alla **stabilizzazione dei lavoratori a tempo determinato** e a predisporre **adeguata formazione per le riconversioni professionali**. Le OO.SS. hanno inoltre ribadito la contrarietà a operazioni di *downsizing* che aprono la strada alla desertificazione bancaria dei territori.

Nel corso dell'incontro, la DR ha dichiarato che le risorse destinate al Fondo di Solidarietà non saranno interamente sostituite, trincerandosi dietro le previsioni del PMT 2025/2028 e il dimensionamento calato dalla Capogruppo, confermando tuttavia l'invarianza degli obiettivi a fronte della riduzione degli organici. Le OO.SS. ritengono questa posizione **non accettabile**.

I dati confermano inoltre la **necessità di un reale ricambio generazionale** (i giovani under 30 sono appena 22, il 5,33% dell'organico). Sul fronte del Part-Time (attestato al 15,78%) si rileva un incremento dei contratti nella fascia oraria superiore alle 32 ore: una tendenza che spesso non rispecchia le reali esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro (*life-work balance*) delle colleghe e dei colleghi.

Filiali e Organizzazione del Lavoro: tra "Operazioni Invisibili" e Cashless

A seguito dell'elencazione delle carenze di personale nelle singole unità, le OO.SS. si sono soffermate su tre precise criticità:

- **Cronica mancanza del Gestore Clientela.** In molteplici casi non sono state garantite le operazioni di cassa nei giorni previsti, determinando disservizi e scaricando l'onere delle assenze sul personale presente attraverso l'aggravio dei carichi di lavoro. Le OO.SS. hanno richiesto una gestione organizzata e responsabile delle sostituzioni da parte delle funzioni preposte.
- **La realtà delle "Operazioni Invisibili".** La narrazione aziendale sulla digitalizzazione e sull'autonomia della clientela si scontra con la realtà quotidiana. Le operazioni ai Totem, bancomat multifunzione e la compilazione della modulistica richiedono costantemente l'assistenza diretta e attiva dei colleghi. Questa operatività concreta, che assorbe tempo e risorse preziose senza essere rilevata dalle statistiche centrali, conferma come la relazione umana rimanga un fattore essenziale e insostituibile all'interno del modello di servizio.
- **Progetto Cashless.** Le OO.SS. hanno evidenziato il forte impatto sulla filiale 2100 di Pordenone, dove all'aumento di operatività non è seguito alcun adeguamento degli organici. Per le filiali coinvolte nella riorganizzazione, le Organizzazioni Sindacali hanno rivendicato la massima attenzione sui carichi di lavoro e sui percorsi di riconversione professionale del personale. Nota positiva: l'annunciato mantenimento dei recapiti.

La necessità di superare il modello manageriale tayloristico

Le Organizzazioni sindacali hanno denunciato con forza il persistere di **comportamenti organizzativi** che attraverso la logica del **controllo eccessivo ed esasperato** generano **indebite pressioni commerciali, con effetti negativi sul clima lavorativo e sulla qualità di vita**.

Ne sono esempi le disposizioni perentorie di redigere report manuali e forecast, le interlocuzioni one-to-one improntate sulla prescrizione tassativa di trovare soluzioni per riallinearsi agli obiettivi in caso di scostamenti, la divulgazione “erga omnes” di elenchi riportanti le prestazioni quantitative, spesso anche corredate dall’uso di un linguaggio inquisitorio e abrasivo.

Le OO.SS. hanno inoltre ribadito che **la prestazione di lavoro subordinato è una obbligazione di mezzi e non di risultato**.

Ad avviso delle scriventi, il **rispetto** resta una virtù silenziosa e poco celebrata, ma decisiva per la leadership. Riconoscere dignità e valore delle persone a tutti i livelli, **valorizzando le differenze** e creando spazi di confronto e sperimentazione, rafforza il capitale relazionale, umano, reputazionale. Se manca il rispetto, insieme all’**ascolto** e al **consenso**, viene meno anche la **fiducia**, che si deve costruire e meritare.

La **parola fiducia** compare ripetutamente anche in **ACT 2028, il PMT di CA Italia**, e la stessa Anne Chaterine Ropers, Direttrice delle Risorse Umane del Gruppo Crédit Agricole, sottolinea come le donne e gli uomini del Gruppo siano al centro della strategia e come la fiducia cementi lo spirito di squadra e favorisca la trasversalità. Un approccio manageriale sempre più coerente con i valori aziendali, inclusivo e valorizzante per le persone, alimenta un ambiente di lavoro fondato su fiducia, responsabilità e collaborazione.

Purtroppo, le Organizzazioni Sindacali riscontrano un netto scollamento tra queste enunciazioni e la realtà quotidiana della DR, in quanto lo stile gestionale adottato è **distante da quella leadership trasformativa** che l’Azienda stessa dichiara di voler adottare per l’evoluzione del modello manageriale: un modello che dovrebbe fondarsi sull’orientamento a un risultato sostenibile, nel pieno rispetto del benessere delle persone. Assistiamo invece ad una sorta di sistema pseudo-feudale con una rete gerarchica costellata di vassalli, valvassori, valvassini in cui emergono dinamiche di costrittività organizzativa.

Questa divaricazione tra valori dichiarati e **pratiche manageriali di stampo prettamente tayloristico**, delle quali anche l’utilizzo di termini come **“pezzi”** e **“magazzini”** costituisce un evidente indice, **impatta negativamente sulla tutela del benessere** che l’Azienda ha il dovere normativo di garantire.

Tecnologia e AI

La recente introduzione di nuova strumentazione “self” solleva forti perplessità tra le Organizzazioni Sindacali, per l’impatto sul lavoro quotidiano:

- **I nuovi Totem**. Pur presentando un layout moderno, mantengono le medesime funzioni dei precedenti ma evidenziano una **minore efficienza ergonomica** in quanto il tastierino, collocato a sinistra in posizione interna ed abbassata, rende più complessa la digitazione. Al fine di superare tale criticità, le scriventi hanno proposto l’implementazione di una tastiera *touchscreen*.
- **“Borne”**. In sperimentazione in alcune filiali Cashless, questa sorta di leggione metallico al momento si sta rivelando

privo di reale valore aggiunto. La funzione "Operazioni di cassa" si limita a dirottare l'utenza verso Totem o ATM multifunzione, mentre l'opzione "Gestore" risulta farraginoso e, per la clientela *affluent*, genera *pop-up* inviati ai gestori commerciali che li distolgono dalla loro attività prevalente. È una struttura molto basica di cui non si sentirebbe la mancanza e che necessiterebbe, per lo meno, di un'integrazione reale tra tessera bancomat, portafoglio clienti e agenda di filiale.

Le OO.SS. hanno espresso preoccupazione per l'introduzione dell'**intelligenza artificiale**, in relazione ai possibili risvolti sul piano organizzativo ed occupazionale, richiamando l'enciclica "**Magnifica Humanitas**" di **Papa Leone**, promulgata a 135 anni dalla "Rerum Novarum" pietra angolare della Dottrina sociale della Chiesa all'epoca della Rivoluzione industriale di fine '800. L'attualità di questi argomenti, ripresi nella piattaforma del nuovo CCNL, pone di fronte ad orizzonti difficilmente decifrabili che le OO.SS. hanno voluto evidenziare riportando alcuni passi del Santo Padre:

- *"La tecnologia non è di per sé una soluzione ai problemi dell'umanità, come non è di per sé un male; ma concretamente, non è neutrale, perché assume il volto di chi la pensa, la finanzia, la regola, la usa".*
- *"Nell'epoca dell'intelligenza artificiale la responsabilità d'impresa che includa la qualità e la dignità del lavoro tra gli 'indicatori di successo' sarà uno dei fattori per governare in anticipo la trasformazione".*
- *"Ogni introduzione di automazione e di AI dovrebbe essere accompagnata da scelte verificabili di tutela dell'occupazione, di riqualificazione e di partecipazione dei lavoratori, perché la tecnologia sia orientata a liberare tempo e capacità umane, non a produrre esclusione".*

In conclusione, sono stati trattati i temi relativi agli immobili, alle condizioni ambientali di lavoro, con particolare riferimento alla pulizia dei locali ed alla sicurezza.

Considerando l'importanza e lo spessore degli argomenti trattati, che spesso coinvolgono l'intero Gruppo, le OO.SS. ringraziano le colleghe ed i colleghi, che attraverso i loro spunti e le loro indicazioni forniscono un contributo fondamentale per rappresentare al meglio la vita lavorativa.

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

Pordenone, 16 giugno 2026