



Lo scorso venerdì 26 giugno si è svolto il consueto incontro Semestrale della D.R. Toscana-Umbria secondo quanto previsto dal CCNL.

Il Responsabile della Direzione Regionale Massimo Cerbai ha aperto l'incontro evidenziando l'ottimo andamento del 2025 per quanto concerne: risultati commerciali, percentuale dei colleghi andati a premio sono circa il 90%, crescita delle persone, progetti sul territorio ed indici di soddisfazione.

Nella prima metà del 2026, nonostante non ci siano problemi di natura commerciale, il Direttore si è detto preoccupato per una situazione di "disordine" che avverte nelle filiali, che a suo dire stentano a seguire le indicazioni provenienti dai vertici della D.R.

La ricerca delle motivazioni di questo "disordine" è stata il sostanziale filo conduttore del prosieguo della riunione. Le considerazioni delle Organizzazioni Sindacali sono state le seguenti:

IRC AUMENTO DI UN PUNTO...

L'IRC è un dato estremamente significativo perché misura la soddisfazione della clientela, il suo miglioramento dimostra che, nonostante le difficoltà organizzative, le procedure macchinose e la carenza di personale, le colleghe e i colleghi continuano a lavorare con encomiabile impegno. Un impegno che i clienti riconoscono e apprezzano e che rappresenta uno dei valori più solidi dell'azienda. Questo dovrebbe essere un punto di orgoglio, non un semplice dettaglio.

MODELLO CASHLESS

Il modello cashless non ha fatto altro che enfatizzare le carenze di personale nelle agenzie, nelle quali il lavoro operativo precedentemente svolto dai Gestori Clientela, ben lungi dall'essere scomparso, si è spostato sulle scrivanie dei Gestori Family, che di fatto sono diventati, Gestore Family + Gestore Clientela.

Molte incombenze in più, nessuna incombenza in meno. La banca non ha eliminato il Gestore Clientela: ne ha semplicemente caricato i compiti sulle spalle di chi già fa molto altro facendoli diventare insostenibili ECCO UN ELEMENTO DI DISORDINE...

USCITE CERTE MA NESSUNA ASSUNZIONE

Negli ultimi tre anni sono numerosi i fatti importanti accaduti nella D.R. Toscana Umbria. Il personale è sceso di 60 unità ... è arrivato il progetto Cash-Less (ci si attende una ulteriore wave a settembre 2026 e chissà cosa ci aspetta il 2027) ...ci sono state delle chiusure di filiali...lo scorso 30/6 sono uscite/i 18 colleghe/i, oltre ad alcuni pensionamenti e dimissioni... infine ci sono stati alcuni passaggi di personale dalle filiali alle strutture di D.R..

Nonostante tutto NON sono state effettuate assunzioni né, a quanto asserito dall'Azienda, ce ne sono in programma a breve.

Il dato è semplice e incontestabile: ad oggi le uscite ci sono, le assunzioni no.

Questa situazione genera una condizione di sotto-dimensionamento cronico, che incide direttamente sulla qualità del servizio, sulla tenuta delle filiali e sulla difficile sostenibilità dei carichi di lavoro quotidiano. ALTRO ELEMENTO DI DISORDINE

LA SOSTENIBILITÀ DEVE VENIRE PRIMA DEI NUMERI

Durante la semestrale abbiamo ribadito una posizione chiara: continuare con le pressioni commerciali, i forecast e le comparazioni non è sostenibile. In un contesto in cui la carenza di organico è strutturale e le filiali operano con presidi ridotti, insistere su indicatori di performance significa ignorare la realtà operativa. Le lavoratrici e i lavoratori stanno gestendo carichi elevati, mansioni ampliate e attività che richiedono presidio costante. In queste condizioni, spingere ulteriormente sui numeri genera stress organizzativo, aumento dei rischi operativi, peggioramento del clima interno assenza di benefici reali.

Quindi quando il Direttore Regionale parla di organizzazione... noi parliamo di disorganizzazione.

Perché la realtà è questa: sono anni che tiriamo la corda. Ora la corda rischia davvero di strapparsi.

I SISTEMI INFORMATICI NON AIUTANO I COLLEGHI...ANZI...

Le OO.SS. segnalano in tutta la D.R. ripetuti e ciclici (spesso il lunedì mattina) problemi con i sistemi informatici e applicativi di sportello (SAPA-BONIFICI) che rallentano notevolmente le attività lavorative dei colleghi e colleghe che sono costretti a fare le corse contro il tempo per terminare le incombenze di tutte le lavorazioni quotidiane. Ennesimo stress lavorativo che si aggiunge a tutto quanto già segnalato.

PART-TIME - SMART WORKING - EASY LEARNING

L'HR Manager ci riferisce che i Part-Time sono stati regolarmente rinnovati e risulta solo una mancata concessione in assenza di requisiti specifici.

Le OO.SS. auspicano la massima attenzione alle richieste di part-time, soprattutto a quelle di tipo orizzontale, con l'obiettivo di conciliare i tempi di vita privata e lavoro con particolare riferimento alle giovani mamme.

I dati che ci sono stati riportati dall'azienda evidenziano un'insufficiente fruizione di Smart Working ed Easy Learning da parte delle colleghe e dei colleghi. In qualità di OO.SS abbiamo richiesto una più ampia disponibilità da parte aziendale nella concessione di tali giornate.

Le OO.SS. ritenendo fondamentale la formazione dei colleghi e colleghe denunciano per l'ennesima volta come i corsi siano effettuati non in modalità protetta e senza una vera attenzione che porti ricchezza professionale ai colleghi. Le OO.SS. richiamano l'attenzione sulla necessità di pianificazione dei giorni previsti nel momento dell'inserimento del piano ferie.

SICUREZZA ED IGIENE SUL POSTO DI LAVORO

Puntualmente in ogni semestrale le OO.SS segnalano che i posti di lavoro sia in Umbria che Toscana sono spesso sporchi e soggetti a forti ritardi nella consegna del materiale per le pulizie. Segnaliamo che le poche ore a disposizione dei dipendenti delle ditte appaltatrici non sono sufficienti a pulire i locali delle filiali. Le OO.SS invitano l'azienda ad analizzare attentamente i capitolati ed a farli rispettare.

RISCHI OPERATIVI

Abbiamo segnalato i rischi legati alla gestione documentale (mancante) nel trasferimento degli ndg tra i portafogli nel canale consulenti finanziari, con le ricadute in termini di responsabilità sul singolo consulente.

La riunione si è svolta all'interno di un clima positivo e contraddistinto dallo spirito di collaborazione che da anni contraddistingue, nel rispetto dei reciproci ruoli, i vertici aziendali della D.R. Toscana e Umbria e le Sigle Sindacali. L'Obiettivo comune resta il raggiungimento di un migliore clima di benessere dei colleghi e delle colleghe che quotidianamente rappresentiamo. Vi invitiamo pertanto a segnalare ai vostri riferimenti sindacali eventuali comportamenti non idonei in maniera tale da poterli gestire prontamente.