



Il 12 novembre 2024 si è tenuto a Pordenone l'**incontro semestrale** della Direzione Regionale Friuli Venezia Giulia tra le scriventi OO.SS. e la delegazione aziendale, composta dalla Direttrice Regionale, dalla Vice, dalle due HR Manager e da un rappresentante dell'Ufficio Relazioni Industriali della Capogruppo.

I lavori si sono aperti con la presentazione dei principali dati economici fin qui conseguiti dalla DR, in cui la parte aziendale ha evidenziato i **buoni risultati** commerciali ottenuti dalle colleghe e dai colleghi, frutto del positivo impegno che ha contribuito al loro raggiungimento. In particolare molteplici indicatori andamentali quali IRC, acquisizione di nuovi clienti, mutui (sia in valore numerico che di volumi), commissioni da wealth management e da polizze assicurative danni, prefigurano ottimismo anche per l'ultimo scorcio d'anno. Unica nota di preoccupazione l'attività del segmento affari, condizionato anche dal rallentamento economico che sta interessando tutte le principali economie mondiali. Sono state poste in risalto anche le iniziative istituzionali del Gruppo a livello locale, in continuità con il passato, con la promozione di eventi che hanno espresso la vicinanza della Banca al suo territorio storico. A seguire sono stati forniti i dati riguardanti l'organico riferiti al primo semestre 2024, dove in particolare risulta un **calo di organico** di 7 unità rispetto ad inizio anno. Anche le nuove assunzioni sono numericamente esigue rispetto alle reali necessità di ricambio generazionale.

Nel corso della riunione, le Organizzazioni Sindacali hanno evidenziato il persistere del generalizzato sottodimensionamento delle strutture della DR e le conseguenti ripercussioni sui **carichi e ritmi di lavoro** e sulla **qualità di vita lavorativa**, sollecitando l'Azienda ad intervenire per **potenziare gli organici**. In relazione alla carenza degli organici hanno ribadito che perdurano difficoltà nella gestione delle attività delle filiali di piccole dimensioni e dei recapiti, e in riferimento alla riorganizzazione del comparto affari, che persistono le criticità operative a carico dei gestori Poe e Affari dei Poli, anche dovute all'aumentata numerosità di clienti portafogliati. In tema di organizzazione del lavoro, le OO.SS. hanno anche chiesto all'Azienda di revisionare il processo di lavorazione delle **chiamate perse** per renderlo maggiormente sostenibile. È stato segnalato inoltre che il servizio di cassa, per la carenza di addetti nel ruolo, non sempre è stato garantito, con ripercussioni sulla relazione con la clientela.

Le OO.SS. hanno sottolineato che il sottodimensionamento degli organici della DR si estrinseca anche attraverso il trend in aumento delle **prestazioni straordinarie** rispetto all'anno precedente e l'emergere di difficoltà nello **smaltimento delle giornate di ferie** residue. Rispetto a ciò, le Organizzazioni Sindacali hanno invitato l'Azienda ad adottare una maggiore elasticità nel considerare eventuali richieste di riprogrammazione delle ferie inoltrate dalle colleghe e dai colleghi, anche concedendo loro la possibilità di estendere l'intervallo temporale inizialmente previsto per la loro fruizione.

Le OO.SS. hanno inoltre sottolineato la necessità di mantenere elevata l'attenzione a riguardo del fenomeno delle dimissioni e chiesto all'Azienda di implementare adeguati strumenti e misure di **ascolto attivo** per fornire

riscontro alle aspettative di crescita e favorire l'attuazione dei percorsi di sviluppo professionale del personale, dai neoassunti ai colleghi che, già in possesso di consolidati bagagli professionali ed esperienziali, manifestano la motivazione di progredire nel loro percorso professionale.

In riferimento alla **formazione** è stata espressa la richiesta di privilegiare condizioni che favoriscano la sua più adeguata fruizione tramite una sua maggiore programmazione di corsi in presenza e la valorizzazione dello strumento dell'Easy Learning. È stata inoltre ribadita l'esigenza di attuare appositi interventi formativi preventivi, in aggiunta all'affiancamento, nelle fasi di inserimento nel ruolo, in particolare per i neoassunti di primo impiego e tenendo anche conto dei percorsi di studi.

Le Organizzazioni Sindacali hanno richiesto all'Azienda di attuare una maggiore focalizzazione sulle **modalità manageriali di indirizzo dell'azione commerciale**, affinché esse risultino in sintonia con quanto previsto dagli accordi nazionali e di Gruppo in materia di Politiche Commerciali e Organizzazione del lavoro. Hanno perciò sottolineato l'importanza di promuovere l'utilizzo di **forme comunicative costruttive** e la valorizzazione di misure per **prevenire** comportamenti manageriali distonici rispetto ai suddetti accordi, quali, a titolo esemplificativo, richieste di dati già rilevabili attraverso gli strumenti aziendali approntati centralmente, inutili duplicazioni delle conference call, la divulgazione di elenchi contenenti informazioni sulle prestazioni delle diverse strutture che possono essere utilizzate a scopi comparativi.

Durante l'incontro, le OO.SS. hanno inoltre invitato l'Azienda ad intensificare e monitorare la **gestione delle pulizie** negli ambienti lavorativi e a predisporre azioni risolutive relativamente alle problematiche rilevate in alcuni immobili della DR (es. riguardanti gli impianti di riscaldamento, gli arredi, l'areazione, l'illuminazione).

Le OO.SS. rimangono a disposizione delle colleghe e dei colleghi per ricevere eventuali segnalazioni.

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