



Il **6 maggio 2025** si è tenuto a Pordenone l'**incontro semestrale** tra le scriventi OO.SS. e la delegazione aziendale, rappresentata dalla Direttrice Regionale, dalle due HR Manager e da un rappresentante dell'Ufficio Relazioni Industriali della Capogruppo.

La rendicontazione dei principali **risultati economici** della DR al 31/12/2024 ha messo in risalto performances superiori alle attese relativamente al margine netto di interesse ed alle commissioni nette. Anche sul fronte impieghi è stata evidenziata una buona qualità del credito, a testimonianza della professionalità nelle erogazioni. Per quanto riguarda le masse, a fronte di un dato positivo sulla raccolta totale, gli impieghi hanno subito l'impatto derivante dalle difficoltà generalizzate a livello macroeconomico regionale nel segmento affari. Ulteriori brillanti performances hanno riguardato i mutui casa e le commissioni WM. Un dato eclatante si riferisce alla acquisition di clienti netti (+2.400 nel 2024) con un trend in progressivo miglioramento anche nei primi quattro mesi dell'anno in corso. A conclusione dell'esposizione, sono state espresse preoccupazioni in relazione alle incertezze della situazione economica generale, in particolare per quanto attiene alle dinamiche dei tassi di interesse e alle decisioni in materia di commercio internazionale.

ORGANICI

I dati relativi al biennio 2023/24 evidenziano **un calo di 43 persone** nell'organico complessivo della Direzione Regionale FVG, pari al **9,13% del personale** in attività all'inizio del 2023. Nel 2024 sono state registrate 20 cessazioni dal servizio (di cui 9 per dimissioni) e 3 nuove assunzioni a tempo determinato. La diminuzione degli organici – hanno sottolineato le scriventi Organizzazioni Sindacali – mette in luce l'**aggravarsi del sottodimensionamento** delle strutture della DR, da cui conseguono ripercussioni negative sui carichi e ritmi di lavoro (testimoniati ad esempio anche da un aumento del 10,56% dello straordinario medio pro-capite nel 2024 rispetto al 2023), difficoltà nella gestione delle attività delle filiali (soprattutto in quelle di più piccole dimensioni e nei recapiti) e criticità operative a carico dei gestori Poe e Affari dei Poli, ruoli, questi ultimi, in cui bisognerebbe investire per creare figure professionali atte a ricoprire posizioni di lavoro oggi scoperte. Le OO.SS. hanno perciò chiesto all'Azienda di **intervenire per potenziare gli organici** e anche di monitorare con molta attenzione il fenomeno delle dimissioni attraverso misure proattive (es. rafforzamento delle misure di ascolto attivo, supporto alle aspettative di sviluppo professionale) per evitare ulteriori perdite di talenti e di professionalità consolidate, anche in relazione all'andamento dei primi mesi dell'anno corrente, che non hanno evidenziato segnali in controtendenza rispetto al precedente semestre.

I dati confermano un calo del personale della Direzione Centrale "locale", oggi composta da 108 colleghi rispetto alle 118 al 31/12/2023, segno di un'assenza di turn over.

Risulta ancora evidente il "buco generazionale": i colleghi under 30 (28 persone) rappresentano solo il 6,56%

dell'organico. L'età media si attesta a 50 anni.

Le OO.SS. hanno esposto successivamente in modo dettagliato le carenze di personale relative alle singole unità organizzative, registrate durante le visite in loco o su segnalazione.

Relativamente alla fruizione delle ferie si è manifestata una significativa riduzione degli stock arretrati, per cui le scriventi hanno invitato l'Azienda ad applicare la necessaria elasticità nell'applicazione della normativa.

CLIMA LAVORATIVO E MODALITÀ MANAGERIALI

Le OO.SS. hanno segnalato i feedback ricevuti dalle colleghe e dai colleghi relativi alla reiterazione di comportamenti organizzativi distonici rispetto all'Accordo di Gruppo sulle Politiche commerciali e organizzazione del lavoro con conseguenti **effetti negativi sul clima e sulla qualità di vita lavorativa**, quali a titolo esemplificativo: l'assegnazione di obiettivi commerciali giornalieri ed individuali, le richieste di riportare manualmente dati consuntivi già disponibili tramite i sistemi automatizzati, la divulgazione di elenchi contenenti le prestazioni quantitative delle diverse strutture visibili a tutti i destinatari, la richiesta di fornire previsioni quantitative su eventi futuri (forecast) in assenza di idonei mezzi messi a disposizione dall'Azienda per produrle. Le Organizzazioni Sindacali hanno ribadito la loro totale contrarietà all'utilizzo di metodologie manageriali che per motivare le persone al perseguimento dei risultati generano **indebite pressioni psicologiche** tramite la messa in discussione dell'immagine pubblica e dell'autostima attraverso il confronto delle prestazioni, rilevando peraltro che tali modalità sono in contraddizione con diverse indicazioni fornite dall'Azienda alle figure manageriali in seguito all'indagine IMR. Le OO.SS. hanno quindi sottolineato che per promuovere un clima di lavoro positivo, favorire il senso di appartenenza, sostenere lo sviluppo professionale ed organizzativo è necessario aumentare gli sforzi affinché i comportamenti manageriali risultino sempre più conformi ai contenuti dell'accordo sulle politiche commerciali.

Le OO.SS. hanno quindi sollecitato l'Azienda a mettere in atto interventi volti a **favorire la diffusione di una cultura che ponga al centro le persone ed il rispetto di valori etici fondamentali** come la dignità, la fiducia e la valorizzazione del lavoro e delle professionalità, evitando di porre in essere controlli eccessivi e sollecitazioni continue per il perseguimento degli obiettivi. Hanno inoltre raccomandato di effettuare una sensibilizzazione affinché venga evitato, durante le riunioni e nelle comunicazioni interpersonali, l'uso di un linguaggio abrasivo e di toni aggressivi e/o inquisitori, al fine di creare un clima più disteso e costruttivo.

A proposito della recente introduzione del **Sistema Professionale di Gruppo**, che ha interessato il **personale delle funzioni Centrali**, l'Azienda in relazione a quanto riportato dalle OO.SS. in merito all'**insoddisfazione** espressa da alcuni colleghi rispetto alla seniority assegnata e alla scarsa informativa ricevuta, ha riferito che la tematica potrà essere trattata a livello del tavolo negoziale di Gruppo, non essendo di pertinenza dell'incontro semestrale.

Durante l'incontro le OO.SS. hanno fornito alla controparte un'analisi delle problematiche relative ai singoli immobili, con focus particolare sul tema delle pulizie, giudicate insufficienti su scala generalizzata, oltre che sugli impianti di riscaldamento/raffreddamento/illuminazione, sulle infiltrazioni d'acqua, sulla presenza di roditori.

Dai riscontri acquisiti dai dipendenti emerge la percezione di un **peggioramento delle condizioni lavorative a cui è necessario porre prontamente rimedio attraverso gli interventi correttivi richiesti.**

Nel ringraziare le colleghe ed i colleghi per la preziosa collaborazione nell'individuare le svariate e molteplici problematiche, le OO.SS., sempre e comunque, rimangono a disposizione ed in ascolto.

Le OO.SS. della DR FRIULI VENEZIA GIULIA di Crédit Agricole Italia

FABI FIRST CISL FISAC CGIL UILCA UNISIN FALCRI-SILCEA-SINFUB