



Le persistenti criticità legate alla carenza di organico richiedono interventi strutturali e tempestivi. Nonostante l'impegno dichiarato, è necessario un deciso cambio di passo.

In data 28 maggio 2025 si è svolto l'incontro semestrale tra l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali, ai sensi dell'art. 14 del CCNL ABI del 19 dicembre 2019, rinnovato il 23 novembre 2023. I temi affrontati sono stati i seguenti:

1. **Situazione del personale**
2. **Nomina dei Vice Direttori**
3. **Trasferimenti**
4. **Part-time**
5. **Formazione**
6. **Smart working**
7. **Pulizia delle filiali**
8. **Sistema Incentivante (fuori ambito semestrale)**

Situazione del Personale

L'incontro, aperto dal Direttore Regionale con il supporto della Funzione HR locale e del Servizio Relazioni Industriali di Parma, ha visto un focus immediato sulla grave carenza di organico della Dr.

Nonostante 29 assunzioni nel 2024, l'incremento netto è stato di sole 5 risorse, a causa delle 24 uscite, di cui 13 per dimissioni. Nei primi sei mesi del 2025 si sono poi registrate ulteriori 3 dimissioni, principalmente tra i neoassunti. Si è evidenziato come si stiano perdendo giovani formati con tanta fatica e colleghi più anziani con professionalità sviluppata in Credit Agricole.

Le OO.SS hanno anche evidenziato la loro preoccupazione per il futuro degli organici in considerazione del fatto che su 571 dipendenti ci sono 240 over 50.

Le OO.SS. hanno sollecitato un'analisi puntuale sulle motivazioni che spingono i nuovi colleghi ad abbandonare l'azienda entro pochi mesi o alla scadenza del contratto a termine. La carenza di gestori, con numerosi portafogli scoperti, si traduce in un significativo aggravio di carico lavorativo e in un peggioramento del clima aziendale, soprattutto in vista della stagione estiva, impattando negativamente sul morale dei dipendenti.

È stato richiesto un piano di assunzioni stabile e coerente con i fabbisogni reali, che consenta di ripristinare almeno il saldo netto degli slot lasciati liberi, oltre alle necessità non coperte dalle precedenti assunzioni. Sollevata la questione delle sostituzioni interfiliari, che obbligano i colleghi a spostamenti non sostenibili, spesso fuori orario, per coprire mansioni vacanti o gestire operazioni.

Le OO. SS hanno chiesto all'azienda di facilitare soluzioni organizzative che agevolino il rispetto degli orari di

lavoro segnalando in particolare modo che le operazioni di Scarico / Carico degli ATM si protraggono spesso nella pausa pranzo con evidenti rischi di sicurezza e mancato rispetto della normativa.

Forte preoccupazione desta il numero di ore di straordinario registrate nel 2024 (18.323) tra il personale dell'area professionale, questo rappresenta un chiaro indicatore dell'insostenibilità dell'attuale modello organizzativo.

Nomina Vice Direttori

Le OO.SS. hanno accolto con favore l'attenzione aziendale al ripristino delle figure di Vice Direttore, ma hanno ribadito la necessità di prevedere nomine ufficiali e stabili, evitando incarichi "pro tempore" privi di valore contrattuale e di riconoscimento. Queste posizioni, oltre a garantire una migliore gestione operativa, possono rappresentare uno strumento di valorizzazione e sviluppo professionale (spesso accompagnato da attribuzione di grado). L'Azienda ha dichiarato che varie situazioni sono in fase di valutazione. Le OO.SS. monitoreranno attentamente l'evoluzione della questione.

Trasferimenti

La Direzione Regionale ha accennato alla possibilità di accogliere alcune richieste di trasferimento. Le OO.SS. hanno manifestato forte preoccupazione per i ritardi e la scarsa sostenibilità dei trasferimenti, determinati principalmente dalla cronica carenza di personale.

Part-Time

Delle 88 richieste pervenute, 83 sono state accolte e 5 respinte per carenza dei requisiti (2 nuove richieste e 3 rinnovi). Le OO.SS. si riservano di esaminare i casi di rigetto per valutarne la coerenza.

Formazione

Permangono forti criticità nell'accesso alle quattro giornate di easy learning. Diversi colleghi sono costretti a seguire i corsi nel fine settimana o fuori dall'orario di lavoro. Le OO.SS. chiedono che la piattaforma formativa venga disattivata nei weekend e nelle fasce orarie serali, a tutela del diritto alla disconnessione.

Smart Working

L'accordo sottoscritto è considerato positivamente. Tuttavia, le OO.SS. rilevano la difficoltà della sua piena applicazione nelle filiali di piccole dimensioni, dove rischia di restare inattuato per mancanza di condizioni operative minime.

Pulizia delle Filiali

Dopo un iniziale miglioramento dovuto al cambio dell'impresa appaltatrice, le condizioni sono nuovamente peggiorate. Le cause principali risiedono nella rigidità dei parametri di pulizia (tempi insufficienti, strumenti obsoleti e spesso inadeguati) e nella razionalizzazione estrema del materiale igienico, che rende l'igiene quotidiana una sfida difficile da vincere. Si segnala che la manutenzione e gli interventi sugli immobili, rimangono precarie ed insoddisfacenti per tempistiche e per qualità del lavoro svolto.

Sistema incentivante

Pur trattandosi di un tema non propriamente “semestrale”, le OO.SS. hanno espresso profondo disappunto per la riduzione del 30% del sistema incentivante 2024, argomento che, ricordiamo, non viene condiviso né firmato dalle OO.SS

L'impegno profuso dai colleghi meritava ben altro riconoscimento, nel 2024, oltre alle solite pressioni commerciali, lo sforzo dei colleghi si è profuso anche per smaltire arretrato ferie, questa scelta aziendale ha generato diffuso malcontento e un crescente scetticismo verso gli strumenti incentivanti, percepiti ormai come scarsamente credibili.

Conclusione

Il verbale dell'incontro è stato siglato dalle Organizzazioni Sindacali in ragione della disponibilità dell'Azienda a rivalutare, con maggiore concretezza, i temi illustrati nel corso della riunione. Tuttavia, l'attenzione rimarrà alta, soprattutto sulla gestione del personale. Qualora dovessero emergere ulteriori criticità tali da compromettere l'operatività e la sostenibilità del lavoro nei territori, ci riserviamo di intraprendere azioni anche forti, a tutela della dignità e della sicurezza dei lavoratori.