

Lunedì 7 Ottobre si è tenuto il consueto incontro Semestrale della D.R. Toscana e Umbria ai sensi del vigente CCNL. Il Direttore Regionale, Massimo Cerbai, è intervenuto manifestando soddisfazione per i risultati commerciali conseguiti fino ad oggi, definendoli “in traiettoria per raggiungere gli obiettivi previsti”. Nonostante lo scenario più complicato rispetto agli ultimi anni, l’obiettivo resta quello di portare a premio il maggior numero possibile di filiali e colleghe/i.

Il Direttore ha aggiunto che queste *performance* sono state realizzate grazie al contributo di tutti e ad una stretta collaborazione a tutti i livelli tra le strutture ed il personale della Rete.

La riunione è poi proseguita con un confronto serrato su varie tematiche, molte delle quali già dibattute nei precedenti incontri:

Carenza di organico: un trend sempre più allarmante

L’organico della nostra D.R., tra il 31/12/22 ed il 30/06/25, è passato da 630 a 569 unità. Il dato numerico è impietoso: in due anni e mezzo siamo scesi di **61 persone!**

Il **trend è allarmante** visto che questa progressiva riduzione non sembra arrestarsi e che, con un esodo alle porte, le prospettive sono davvero preoccupanti.

Tenendo conto di questi numeri abbiamo ricevuto la consueta e insoddisfacente risposta, ovvero che, secondo i fantomatici *algoritmi* aziendali, la nostra Direzione Regionale risulta essere in significativo “**surplus di personale**”. La realtà è invece molto differente.

Chi lavora nelle Filiali vive enormi difficoltà quotidiane a causa della cronica insufficienza degli organici. Questo problema riguarda sia le filiali piccole, in cui lavorare diventa spesso **un atto di equilibrismo al limite dell'impossibile** con una scelta quotidiana sulle priorità di lavorazione, sia quelle definite grandi ma che, organici alla mano, ormai lo sono solo per le dimensioni dell’immobile.

Le OO.SS. hanno ribadito la richiesta di un piano concreto di assunzioni, necessario non solo per risolvere le difficoltà operative ma anche per favorire percorsi di crescita, riavvicinamenti al domicilio e un miglioramento complessivo della qualità del lavoro.

Part-time orizzontale sempre più difficile

La carenza di organico ha un impatto diretto anche sulla gestione del part-time.

I numeri parlano chiaro: a fine 2022 erano presenti 79 contratti part-time, di cui 78 orizzontali (lavoro solo al mattino) e solo 1 misto (con rientri pomeridiani). Al 30 giugno 2025, i part-time sono scesi a 74, ma con un ribaltamento nei numeri: solo 35 orizzontali e ben 39 misti.

Una trasformazione che desta forte preoccupazione.

È difficile credere che in così poco tempo la maggioranza delle colleghe, spesso madri, abbia cambiato volontariamente le proprie esigenze lavorative. Ci viene il dubbio che concedere il part-time solo a fronte

dell'impegno ad uno, due o addirittura tre rientri pomeridiani sia considerato dall'Azienda **un modo per sopperire alle lacune degli organici, aumentando di fatto i pomeriggi lavorativi del personale part-time per ripopolare le filiali.**

Le OO.SS. hanno sollecitato l'Azienda ad accogliere tutte le richieste di part-time orizzontale, nel rispetto della conciliazione tra vita lavorativa e privata.

Formazione, Easy Learning e Smart Working sono una chimera

Lo scorso maggio OO.SS. ed Azienda hanno sottoscritto un Accordo che consente la pianificazione delle giornate di Easy Learning e che, con decorrenza 1 Settembre, incrementa in maniera significativa le giornate di Smart Working per diverse categorie di colleghe/i.

Nei fatti, in Filiale, l'Easy Learning non è stato pianificato e lo Smart Working viene concesso col contagocce. Il motivo? Sempre lo stesso, ovvero la carenza negli organici che non consente di fruire di queste due importanti agevolazioni. Sul tema della formazione, poi, soprattutto in Filiale manca il tempo per farla in maniera adeguata; i colleghi si trovano ormai sempre più frequentemente a "far scorrere" i corsi tra un cliente e l'altro oppure, addirittura, a casa fuori orario di lavoro.

Pianificazione del lavoro e pressioni commerciali

Abbiamo segnalato ai Vertici della D.R. la difficoltà del personale nel seguire la pianificazione delle attività lavorative quotidiane come richiesto dall'Azienda, **a fronte di imminenti ed urgenti riunioni Skype, operazioni spot e campagne da concludere nella giornata stessa senza un preavviso congruo.**

Riteniamo fondamentale vigilare sulle modalità di indirizzo commerciale, evitando: richieste di forecast a breve termine, sollecitazioni continue alla vendita e i soliti tabulati nei quali continuano a comparire colorazioni tanto scolastiche quanto fastidiose. I colleghi sono già sotto pressione costante e non hanno bisogno di ulteriore stress.

Abbiamo invitato l'Azienda a monitorare con grande attenzione l'evoluzione dei nuovi progetti, in particolare il *Cashless*. La prevista chiusura di diverse casse avrà un impatto significativo sulle dinamiche operative delle filiali. Per far sì che la sua introduzione generi il minor disagio possibile, abbiamo richiesto che venga dedicata grande attenzione alla formazione di tutti i membri delle unità operative investite dalla trasformazione in questo nuovo modello organizzativo.

Antiriciclaggio, sempre più difficile

Le O.O.S.S. hanno inoltre raccolto numerose segnalazioni da parte di colleghi che denunciano la crescente difficoltà a completare procedure cruciali come quelle relative all'**Antiriciclaggio**. Queste procedure sono diventate più articolate e complesse ed i colleghi faticano a trovare il tempo e la tranquillità necessari per gestirle con l'attenzione dovuta.

Abbiamo sollecitato l'Azienda ad effettuare una valutazione circa l'opportunità dell'introduzione di modalità e metodologie di formazione aggiuntive mirate, al fine di colmare queste lacune operative ed agevolarne il

corretto adempimento.

Salute e sicurezza sul posto di lavoro

Come in ogni Semestrale, purtroppo, abbiamo nuovamente posto l'attenzione sulla criticità legata alla pulizia delle filiali.

E' assolutamente inaccettabile che questa situazione si protragga da così tanto tempo e che, incredibilmente, un'Azienda della nostra rilevanza non riesca a risolverla.

Abbiamo inoltre segnalato il ripetuto disservizio da parte dei vettori incaricati di consegna/ritiro dei contanti i quali, non rispettando i giorni previsti dalle procedure a supporto delle richieste effettuate, creano problemi di presa in carico e di giacenza. Questa problematica deve essere risolta urgentemente per evitare situazioni di criticità, che potrebbero accrescersi per le agenzie impattate dal progetto *Cashless*.

Infine, abbiamo portato all'attenzione dell'Azienda specifiche problematiche di carattere logistico, organizzativo e di sicurezza che abbiamo riscontrato o che ci sono state segnalate all'interno di alcune Unità Operative.

Su tutti questi punti, ci aspettiamo di ricevere riscontri positivi e soluzioni operative in tempi brevi.

L'incontro si è svolto nell'usuale clima positivo e con la reciproca volontà di addivenire, per quanto di competenza di questo tavolo locale, a soluzioni condivise nell'interesse dei lavoratori della D.R.. Come OO.SS. rimaniamo vigili affinché si evitino distonie con quanto dichiarato dai Vertici della D.R. e raccomandiamo a tutte/i le/i colleghe/i di segnalarci eventuali comportamenti non idonei al fine di poterli affrontare e risolvere in prima battuta a livello locale e, ove questo non fosse possibile, a livello centrale attraverso le strutture appositamente predisposte.