



Lo scorso mese, in occasione dell'incontro semestrale tra le Organizzazioni Sindacali (OO.SS.) e la Direzione Regionale (DR) Parma-Emilia Est, il Responsabile della DR, Luca Natali, ha presentato la fotografia commerciale della DR, punti di forza e di miglioramento del momento, sottolineando i **risultati commerciali soddisfacenti** della DR stessa.

La riunione è poi proseguita con la presentazione dei dati relativi al personale.

Pur accogliendo positivamente i dati relativi all'andamento della DR, come OO.SS. abbiamo evidenziato il fatto che i risultati sono stati conseguiti in una situazione di grave e perdurante carenza di Personale, stato che abbiamo richiesto di sanare tramite la stabilizzazione dei tempi determinati e un'adequata tornata di assunzioni che vada a smussare il palpabile affanno vissuto dai colleghi.

Questa non è una difficoltà transitoria, ma una condizione di emergenza strutturale con carichi di lavoro insostenibili che minano la salute e la sicurezza dei lavoratori e che inficia qualsiasi discussione su progetti futuri o performance commerciali.

Il problema centrale, da cui scaturiscono tutte le altre criticità, è la cronica carenza di personale che rende i carichi di lavoro insostenibili.

Dai dati annuali della DR trasmessi alle OO.SS. si evidenzia un calo di 49 risorse del personale di filiale, passando da 703 risorse al 31.12.2023 a 654 al 31.12.2024.

Nonostante i dati al 31/12/2025 non siano ancora disponibili, risulta prevedibile che:

- Una singola assenza (ferie, malattia, formazione) mette in crisi l'intera struttura, compromettendo la garanzia del servizio e, in alcuni casi, persino l'apertura delle filiali, impedendo di fatto la diffusione di modalità di lavoro innovative come lo smart working, che in altri settori della Banca sono già una realtà consolidata;
- la procedura "d'emergenza" che consente a un unico collega di aprire una filiale è diventata una prassi standard, esponendo colleghe/ghi ad un rischio per la propria incolumità; **tutelare l'integrità psico-fisica dei dipendenti è un dovere!**

Le OO.SS. denunciano questa situazione come una gestione dell'emergenza perenne che nell'ultimo periodo ha portato a **pressioni commerciali spesso frutto di iniziative individuali e non coordinate da alcune figure manageriali.**

Le Organizzazioni Sindacali stigmatizzano altresì la diffusione di classifiche comparative sulle prestazioni quantitative e le "inutili ripetizioni" di messaggi commerciali da parte di più figure gerarchiche, le richieste insistenti di consuntivi di vendita (nonostante i dati siano già disponibili

nelle procedure aziendali), in assenza di idonei strumenti per produrre previsioni.

È necessaria un'evoluzione dei comportamenti organizzativi nell'ottica della sostenibilità delle PERSONE e un'evoluzione del modello manageriale che presti più attenzione e fornisca maggiore supporto per le attività e per la crescita professionale.

A tal proposito, con riferimento alle figure degli Advisor e degli Specialisti di DR, le OO.SS. hanno chiesto all'Azienda di intervenire con immediatezza affinché le attività svolte dagli stessi, tornino ad essere in linea con quanto previsto dai rispettivi mansionari e cioè siano di effettivo supporto ai colleghi della rete commerciale, fornendo loro consulenza tecnica, metodologica e supporto qualitativo, non soffermandosi su una mera attività di monitoraggio quantitativo.

Come OO.SS. ribadiamo che: il rapporto di lavoro subordinato è un'obbligazione di mezzi, non di risultato. Il lavoratore è tenuto a prestare la sua opera con diligenza e professionalità, ha il dovere di dare all'impresa, nell'esplicazione della propria attività di lavoro, una collaborazione attiva ed intensa, ma il raggiungimento di un budget di risultato (sia di vendita sia di numero di appuntamenti quotidiani) non può essere oggetto di una pretesa contrattuale come ribadito dall'accordo nazionale sulle politiche commerciali (divenuto parte integrante del CCNL 23.11.2023) e ripreso anche nell'intesa di Gruppo, che prevede che "il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali di per sé non determina una valutazione negativa e non costituisce inadempimento del dovere di collaborazione attiva e intensa".

Come OO.SS. abbiamo poi espresso forte preoccupazione per il prevedibile impatto che altri temi rischiano di avere sui colleghi:

- **Il fondo di solidarietà** che determinerà la necessità di gestire il ricambio non solo dal punto di vista generazionale, ma anche delle competenze,
- il recente avvio del **progetto "Cashless"** (e la sua estensione futura), che ha sin da subito evidenziato criticità e discordanze tra progetto presentato e la relativa messa a terra. **Il Gestore Family si è visto infatti aumentare i carichi di lavoro, ritrovandosi a dover coprire le attività svolte in precedenza dal Gestore Clientela**, vedendosi di fatto ridurre il tempo da dedicare alle consuete attività commerciali. **Tutto ciò ha inevitabilmente coinvolto anche gli altri Gestori e i Responsabili di filiale che si sono trovati a dover svolgere lavoro amministrativo unitamente alla gestione del flusso della clientela.** Inoltre, l'attività del Gestore Clientela svolta su due filiali a giorni alterni, acuisce maggiormente una problematica già evidenziata: Il tempo a disposizione per il caricamento degli ATM (e relativa quadratura della cassa tecnica) tra le 12.45 e le 13.30 è **INSUFFICIENTE**.

La giornata è proseguita con altre segnalazioni delle OO.SS.:

- in materia di **Part Time**, dove abbiamo rilevato che l'83% delle concessioni si concentrano su forme che prevedono (non sempre per scelte delle/i colleghe/i) forme di PT tra le 29 e le 32,5 ore (soglia massima prevista perché si definisca part time e non full time) e con durata massima di 12 mesi nonostante sia possibile richiederlo per 12, 24 e 36 mesi;
- in materia di **sicurezza e igiene sul posto di lavoro**, abbiamo richiesto di mantenere alta l'attenzione sui livelli di pulizia delle filiali e di intervenire in maniera rapida con interventi/investimenti sugli impianti di riscaldamento e raffreddamento che ormai rappresentano un problema cronico e diffuso nella DR in ogni stagione.

Le OO.SS. continueranno a monitorare attentamente la situazione e invitano tutti i colleghi a segnalare qualsiasi comportamento non in linea con il rispetto delle norme e delle persone.



CAI - Semestrale DR Parma - Emilia Est: si lavora in apnea

Parma, 12/01/2026

RR.SS.AA E RR.SS.TT.
DIREZIONE REGIONALE PARMA - EMILIA EST
Fabi - First Cisl - Fisac Cgil - Uilca - Unisin