Alle lavoratrici e ai lavoratori di Crédit Agricole Italia – D.R. Piemonte

INCONTRO SEMESTRALE D.R. PIEMONTE

"Dove sono tutti quanti?" (cit. Enrico Fermi)

Il 7 ottobre si è svolto l'incontro tra la Delegazione Aziendale e le Organizzazioni Sindacali della Direzione Regionale Piemonte. L'Azienda ha illustrato la situazione della nostra direzione territoriale, evidenziando dati commerciali positivi per il primo semestre e una tendenza favorevole in vista della chiusura d'anno.

Ben diversa è la situazione relativa all'organico e alle assunzioni. I dati forniti delineano un quadro estremamente grave e preoccupante, non solo per il presente ma soprattutto per il prossimo futuro (i prossimi mesi e il primo semestre del 2027).

Si tratta di una valutazione ampiamente condivisa sia da noi Rappresentanze Sindacali sia dai responsabili aziendali del territorio.

La fotografia al 30 giugno 2026: un saldo solo apparente

Dal 1° gennaio al 30 giugno 2026, gli organici sono passati da 551 a 556 unità (+5 risorse).

Sebbene l'Azienda abbia tenuto a evidenziare l'ingresso di 16 nuovi assunti, al netto delle uscite l'incremento reale risulta del tutto irrisorio.

Il dato più allarmante emerge tuttavia analizzando il periodo dal 30 giugno a oggi. Considerando le uscite previste per il Fondo Esuberi, i pensionamenti e le dimissioni — e includendo già le uniche due assunzioni programmate a breve — il saldo positivo di 5 persone si azzera del tutto, trasformandosi in un pesante **-20 colleghi**.

Si tratta di un trend insostenibile per una Direzione Regionale come la nostra, strutturalmente sotto organico da anni e con filiali ormai stremate da carichi di lavoro eccessivi e continue pressioni commerciali.

Le incognite per la fine dell'anno

Le prospettive da qui al 31 dicembre rimangono fortemente critiche:

- **Nuove assunzioni:** vi è la certezza che non ce ne saranno altre.
- **Dimissioni:** resta l'incognita di quante ulteriori uscite volontarie si registreranno.
- **Contratti a termine:** l'obiettivo minimo resta la conferma dei tempi determinati in scadenza.

DOVE SONO GLI ALTRI?

Non chiediamo gli extraterrestri, ma l'assunzione di giovani!

Dove sono le assunzioni previste dagli accordi sottoscritti e le garanzie verbali che avrebbero dovuto rimpiazzare i colleghi esodati,?

Senza contare i pensionati e dimissionari? Come si può pensare in questa situazione di poter accontentare le richieste dei colleghi che auspicano un rientro verso le loro residenze in altre regioni?

La situazione è critica e rischia di diventare insostenibile. Continueremo a monitorare il quadro con la massima attenzione, esercitando ogni pressione sull'Azienda affinché vengano assunte e destinate al nostro territorio nuove risorse, indispensabili in rete per garantire la tenuta delle filiali.

MODELLO CASHLESS

Siamo tornati sulla questione segnalando, per l'ennesima volta, le criticità derivanti dal ripartire su tutti i colleghi della filiale incombenze precedentemente gestite dai Gestori alla Clientela, oltre alle problematiche legate al caricamento degli ATM.

Questo modello operativo scarica sui vari ruoli attività operative a scapito del tempo da dedicare all'attività commerciale (su cui l'Azienda punta molto), il tutto in assenza di una normativa chiara e precisa.

Abbiamo inoltre evidenziato che per le Filiali Capofila rappresenta un limite grave non avere visibilità sui conti correnti delle filiali abbinate, e che la gestione di cambiali, valuta e moneta crea notevoli difficoltà operative.

SMART WORKING E EASY LEARNING

Abbiamo chiesto di agevolare la fruizione di tali strumenti per tutti i richiedenti al fine di garantirne la capillare applicazione a tutto il personale.

FORMAZIONE

Abbiamo ribadito la centralità della formazione nei cambi di ruolo, posta l'attenzione sul nuovo vademecum commerciale e sulla classificazione della posta aziendale. È fondamentale che i colleghi vengano affiancati e accompagnati concretamente nei percorsi di cambio ruolo.

VICE DI FILIALE

Pur prendendo atto di un lieve miglioramento nell'assegnazione dei Vice di Filiale nella nostra DR, siamo ancora lontani dalla copertura totale dei ruoli. Abbiamo chiesto un impegno concreto per colmare rapidamente le carenze organiche ancora presenti in molte importanti filiali della Dr

IMMOBILI E SICUREZZA

Dopo un'estate **DISASTROSA** nei luoghi di lavoro — caratterizzata da temperature fuori norma e dalla mancata/ritardata manutenzione degli impianti di condizionamento in numerosi uffici e filiali — permangono gravi criticità.

Nonostante le ripetute segnalazioni delle OO.SS. a tutti i soggetti preposti (RLS, Building Manager, HR, Responsabile DR, Relazioni Sindacali e Gestione Immobili) e i decine di ticket aperti, abbiamo dovuto verbalizzare durante l'incontro il persistere di problematiche igienico-sanitarie legate a muffe e scarsa pulizia. Il cambio dell'appalto per il servizio di pulizie non ha portato alcun miglioramento, registrando in diversi casi un netto peggioramento delle condizioni igieniche generali.

IN CONCLUSIONE

A distanza di mesi dalla chiusura del primo semestre e con l'approssimarsi della fine dell'anno, le Organizzazioni Sindacali auspicano che i problemi sollevati (alcuni dei quali riconosciuti dall'Azienda stessa) trovino risposte concrete. È urgente migliorare le condizioni quotidiane di lavoro, tutelare i colleghi più fragili, garantire il benessere lavorativo, favorire la crescita professionale dei giovani e, soprattutto, **onorare gli impegni assunti sulle assunzioni**, in vista di un 2027 denso di incertezze per la nostra Direzione Regionale.

Invitiamo tutti i colleghi a segnalarci tempestivamente ogni criticità o disservizio. Le Organizzazioni Sindacali valuteranno ogni iniziativa utile a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo.

Torino, 9 ottobre 2026

Le Rappresentanze Sindacali Crédit Agricole Italia — D.R. Piemonte (Torino)

fabi · FIRST CISL · CGIL FISAC · UILCA UIL CREDITO ESATTORIE E ASSICURAZIONI · UNISIN UNITÀ SINDACALE FALCRI - SILCEA - SINFUB