



CARENZA DI ORGANICI: UN PROBLEMA CHE CI RIGUARDA TUTTI!

In data 18 novembre 2025 si è tenuto a Napoli l'incontro semestrale tra le scriventi OO.SS. e la delegazione aziendale, rappresentata dal Direttore Regionale, dal Vice Direttore Regionale, dai due HR Manager e da un rappresentante dell'Ufficio Relazioni Industriali.

Il DR ha messo in risalto le performances della nostra area centro sud nonostante ci siano dubbi sul raggiungimento degli obiettivi di fine anno.

Le OO.SS. hanno immediatamente esposto perplessità e preoccupazione in merito a diverse problematiche soprattutto per quanto riguarda la carenza di risorse.

ORGANICI

Nella semestrale precedente, le OO.SS. avevano già segnalato uno spaventoso "gap" di 63 risorse dal 31/12/2022 al 31/12/2024, gap che è andato ancora di più a peggiorare nell'arco dei primi 6 mesi del 2025 con la riduzione di altre 8 risorse. La Campania è la zona più sofferente dal punto di vista di carenza di organici che ad oggi si attesta a -59, nel Lazio -12. Ancora una volta hanno segnalato come tale carenza di personale incida sulla salute e il benessere dei lavoratori che vedono aumentare i ritmi e carichi di lavoro.

La carenza di organici impatta soprattutto il comparto Retail della banca, nel quale si richiede, preventivamente all'avvio del Piano di Esodo, un tempestivo inserimento di personale a copertura delle uscite già avvenute e in divenire con riferimento al territorio e rafforzando la rete commerciale retail.

Inoltre le OO.SS. hanno segnalato grosse preoccupazioni in merito al fenomeno delle dimissioni che, in particolare nel territorio del Lazio, stanno diventando sempre più frequenti; pertanto hanno chiesto all'Azienda di attivare interventi mirati di fidelizzazione dei dipendenti per non perdere ulteriori risorse.

La carenza di personale sta incidendo anche sulle richieste di trasferimento dei colleghi che, per necessità personali o per crescita professionale, hanno bisogno di cambiare sede di lavoro o ruolo. Pertanto le OO.SS. hanno chiesto all'Azienda di favorire e accelerare l'accoglimento di richieste di trasferimento verso la Dr Centro Sud da altre Direzioni Regionali e da altri canali.

Enormi perplessità si manifestano anche in merito al progetto *cashless*, di recente attivazione nella nostra DR, che ad oggi interessa 16 filiali con chiusura totale della postazione tecnica, e per le quali si chiede un continuo monitoraggio allo scopo di mitigare eventuali rischi di sicurezza e operativi e vigilare sullo sviluppo della collegata figura del gestore clientela. Eliminare – a causa della chiusura totale delle casse – la figura dei Gestori alla Clientela significa non voler considerare le tante e complesse attività che questa figura professionale svolge

e di conseguenza voler ignorare gli ulteriori aggravii di lavoro che vanno a pesare sugli altri dipendenti della filiale.

Le OO.SS. hanno inoltre segnalato la necessità di formare in maniera idonea i colleghi preventivamente all’inserimento nel ruolo, con corsi di formazione in presenza e adeguati affiancamenti: non si può accettare che le risorse vengano “*buttate nella mischia*” senza un adeguato percorso di formazione, in particolare sulla tematica Antiriciclaggio.

Le OO.SS. hanno inoltre segnalato il problema delle nomine di Vice di filiale, invitando l’Azienda a provvedere alla realizzazione di nuove nomine con conseguente riconoscimento dell’inquadramento previsto.

PART-TIME

Le OO.SS. hanno presentato richiesta di maggiore attenzione alle domande di Part-Time, in particolare nella zona Lazio, in ottica di work-life balance, auspicando una ricalibratura dei portafogli e obiettivi commerciali coerente con l’effettivo orario di lavoro.

EASY LEARNING E SMART WORKING

Le OO.SS. hanno segnalato come tali strumenti, sebbene disciplinati e messi a disposizione dall’Azienda, non siano del tutto utilizzati, in particolare dai colleghi della Rete Commerciale, che non hanno la possibilità di assentarsi nonché di affrontare i corsi di formazione online in maniera non superficiale. La carenza di organici ed i carichi di lavoro sempre più gravosi per il Personale di Rete rappresentano infatti un grosso ostacolo alla fruizione di tali innovative modalità di lavoro e apprendimento.

PRESSIONI COMMERCIALI

Le OO.SS. hanno nuovamente segnalato preoccupazioni sul tema dei carichi di lavoro, del relativo stress, delle pressioni commerciali e del clima aziendale. E’ importante che si evitino duplicazioni di conference call, riunioni di allineamento commerciale, specie al di fuori dell’orario di lavoro, e il ripetersi di mail ridondanti. Le OO.SS. hanno chiesto all’Azienda di facilitare soluzioni organizzative che garantiscano il rispetto degli orari di lavoro segnalando che, spesso, alcune lavorazioni, soprattutto operazioni di carico/scarico ATM, continuano a protrarsi nella pausa pranzo poiché il tempo a disposizione – dalle 12:45 alle 13:30 – è INSUFFICIENTE.

EX FESTIVITA’

In merito all’argomento ex-festività, le OO.SS. hanno segnalato la presenza di alcuni messaggi veicolati in maniera non coerente con la normativa aziendale: occorre chiarire che la fruizione o meno dei giorni di ex-festività è a libera scelta del dipendente. La mancata fruizione va ad incidere solo sul sistema incentivante.

IGIENE E SICUREZZA SUL POSTO DI LAVORO

Durante l’incontro, visto il perdurare delle criticità legate alla sicurezza e igiene delle filiali, le OO.SS. hanno invitato l’Azienda a presidiare e sensibilizzare maggiormente per la corretta gestione delle pulizie.

Alla luce di quanto esposto, avendo rilevato una sempre maggiore carenza di organici con la conseguenza di un



CAI – DR Centro Sud: carenza di organici, un problema che ci riguarda tutti!

peggioramento delle condizioni lavorative e del clima aziendale, di un aumento della mole di lavoro e dello stress, le OO.SS. auspicano che vengano posti in essere i correttivi necessari e vengano effettuati i dovuti inserimenti tempestivi di personale; nel frattempo continueranno a monitorare ed evidenziare tali criticità.

In conclusione, ribadiscono la volontà di mantenere un confronto costruttivo con le strutture aziendali della nostra DR, affinché la crescita aziendale sia accompagnata da un reale riconoscimento del contributo delle persone, da migliori condizioni di lavoro e da un clima basato su rispetto, fiducia e partecipazione.

Napoli/Roma, 24.11.2025

Le OO.SS. della DR CENTRO SUD di Crédit Agricole Italia

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