



DR CENTRO SUD

Pressioni commerciali, modello organizzativo e sostenibilità del lavoro

Negli ultimi mesi le scriventi Organizzazioni Sindacali registrano, nel territorio della Direzione Regionale Centro Sud e in particolare sulla piazza di Roma, un progressivo e preoccupante deterioramento delle condizioni organizzative e del clima di lavoro, dalle crescenti segnalazioni ricevute.

Tali segnalazioni delineano un quadro strutturale nel quale carenze di organico, carichi di lavoro non sostenibili, inefficienze dei processi organizzativi e modalità di sollecitazione commerciale non coerenti con il quadro pattizio vigente concorrono a generare stress operativo, profonda demotivazione e, con sempre maggiore frequenza, scelte di uscita dall’organizzazione da parte di personale qualificato e con responsabilità rilevanti.

Pressioni commerciali e non conformità organizzativa

Le OO.SS. rilevano con forte preoccupazione il persistere, e l’intensificarsi, di modalità di sollecitazione commerciale – non coerenti con il CCNL – che si innesta su un contesto già fortemente compromesso sotto il profilo organizzativo, aggravando il carico di lavoro percepito e incidendo negativamente sulla qualità del servizio reso alla clientela.

Sono segnalate, tra le altre:

- comunicazioni ripetute e ridondanti su obiettivi e performance;
- raffronti statistici tra unità operative e singoli lavoratori;
- sollecitazioni individuali “one to one” con indicazioni operative di merito.

Carenza di organico, carichi di lavoro e inefficienze strutturali

Il quadro descritto si colloca in una realtà caratterizzata da:

- croniche carenze di organico nella Rete Retail e nelle strutture di supporto;
- sistemi di dimensionamento che non tengono conto dei carichi reali, della complessità operativa e delle specificità territoriali;
- una molteplicità di interlocutori e richieste concorrenti che ricadono sulle medesime figure operative e di coordinamento.

Le OO.SS. richiamano con forza l’attenzione sul fatto che tutto ciò non possa essere compensato attraverso un aumento delle pressioni sui singoli, né possono tradursi in un trasferimento implicito del rischio operativo sugli ultimi livelli della catena organizzativa.

Dimissioni, perdita di competenze e crisi della sostenibilità organizzativa

Un segnale particolarmente allarmante, che le OO.SS. ritengono non più rinviabile, è rappresentato dal numero crescente e continuativo di dimissioni volontarie registrate nel territorio della Direzione Regionale Centro Sud.

Il fenomeno, inizialmente circoscritto ad alcune figure, si sta progressivamente estendendo a categorie apicali, coinvolgendo professionalità con elevata esperienza, competenze specialistiche e ruoli chiave per il funzionamento della Rete e delle strutture di supporto.

Le dimissioni non possono essere interpretate esclusivamente come un effetto del mercato del lavoro, ma appaiono sempre più connesse a quanto espresso in termini di carenza di organico, carichi di lavoro e inefficienze strutturali

Questa dinamica sta producendo un impoverimento progressivo del capitale umano, con effetti diretti sulla qualità del servizio, sulla tenuta organizzativa dei territori e sulla credibilità complessiva del modello di banca di prossimità.

Part-time e conciliazione vita-lavoro: un ulteriore indicatore di criticità

A rafforzare il quadro di difficoltà organizzativa si colloca l’evidente involuzione del part-time sulla piazza di Roma che si traduce in ulteriore elemento di pressione e disincentivo per le professionalità più qualificate e con maggiori opportunità esterne.

I dati del nostro territorio appaiono in controtendenza rispetto a quelli nazionali facendo registrare meno contratti e orari che non consentono un adeguato work-life balance.

Valori dichiarati e coerenza organizzativa

Le OO.SS. richiamano l’Azienda alla piena coerenza con i valori contenuti nella Carta del Rispetto quali sostenibilità, correttezza e centralità del cliente affinché possano essere percepiti come elementi reali di governo e non meri riferimenti valoriali senza riscontro concreto nei modelli organizzativi, nei criteri di valutazione e nei percorsi di sviluppo professionale.

Tali principi devono trovare riscontro concreto nei modelli organizzativi, nei criteri di valutazione e nei percorsi di sviluppo professionale, affinché siano percepiti come elementi reali di governo dell’organizzazione e non come meri riferimenti valoriali.

Conclusioni e impegno sindacale

Le scriventi Organizzazioni Sindacali continueranno a raccogliere le segnalazioni delle lavoratrici e dei lavoratori, garantendo assoluta riservatezza e anonimato, e ad attivare tutti gli strumenti previsti dal quadro pattizio e contrattuale vigente.

Ribadiamo con forza che:

- la pressione commerciale non può sostituire modelli organizzativi efficienti;
- l’efficienza non può essere costruita sulla compressione strutturale del lavoro;
- la sostenibilità del modello di banca di prossimità passa dalla sostenibilità delle persone, delle competenze e dei ruoli

di responsabilità che lo rendono possibile.

Ignorare questi segnali significherebbe compromettere non solo il clima interno, ma anche la capacità dell’organizzazione di garantire continuità, qualità del servizio e presidio effettivo dei territori.

Roma, 19 gennaio 2026

LE RSA DI ROMA DEL GRUPPO BANCARIO CREDIT AGRICOLE ITALIA

Fabi – First Cisl – Fisac Cgil – Uilca – Unisoni