



NEL SEGNO DEI DIRITTI



Negli anni 2024 e 2025 in Cedacri, ci sono state circa 130 cessazioni di rapporti di lavoro, ben al di sopra dei volumi abituali di dimissioni volontarie; gran parte di queste sono derivate da colloqui individuali con i dipendenti messi in atto da parte dell'azienda, finalizzati ad uscite incentivate con dimissioni volontarie.

Queste offerte, già iniziate negli anni scorsi, in particolare nei confronti di colleghe e colleghi con maggiore anzianità e prossimità alla maturazione del requisito pensionistico, si sono fortemente intensificate negli ultimi tempi.

Da qualche mese, i colloqui hanno interessato, sulla base delle informazioni in nostro possesso, numerosi dipendenti che non hanno mai manifestato alcuna intenzione di uscire dall'azienda, soprattutto perché ben lontani dalla data del possibile pensionamento.

A quanto ci risulta, già entro il primo trimestre del 2026 sarebbero in procinto di uscire decine di persone, mentre quelle già uscite in precedenza non sono ancora state minimamente sostituite.

Oltre alla modalità adottata dall'azienda, poco corretta e trasparente – che mette sotto pressione le persone, costrette a decidere in poche ore se accettare o meno proposte “prendere o lasciare” per cessare l'attività lavorativa – a preoccupare sempre di più è la situazione degli organici, sempre più carenti e con carichi di lavoro che in taluni casi sono già diventati insostenibili.

Ogni dimissione è una persona in meno su attività necessarie per il buon funzionamento del servizio e per la soddisfazione dei clienti e le ricadute sul personale sono sempre più evidenti sia in termini di sovraccarichi di lavoro che di rischi per la tenuta delle attività: ciò che sta accadendo è inaccettabile, in generale, e ancor di più sulle funzioni che sono indispensabili per fornire un servizio adeguato e rispettare obblighi normativi, per le quali non si dovrebbe correre nessun rischio!

Invece già oggi diversi settori sono in enorme sofferenza, dato che negli ultimi anni non si è vista l'ombra di assunzioni.

E' assolutamente necessario che l'azienda, che produce utili e ricchezza e che, evidentemente (date le importanti offerte di incentivi che sta proponendo), ha ampie disponibilità economiche, proceda in tempi brevi ad assunzioni di personale per sostituire chi è già uscito, e che si apra immediatamente un confronto trasparente sul tema degli organici e dei carichi di lavoro.

Anche a questo scopo abbiamo chiesto con urgenza l'incontro semestrale previsto dal CCNL ABI (la prima data che ci hanno proposto è il 24 p.v.), per iniziare a discutere concretamente della situazione e ottenere risposte dall'azienda anche in termini di corretto ripristino dei livelli degli organici.

Affinché le banche possano continuare a ricorrere al Full Outsourcing con Cedacri o a singole componenti di processo che comunque richiedono specifica regolamentazione, è imprescindibile che il personale della Società

commissionaria (cioè Cedacri) appartenga al loro stesso settore (Credito, ABI) e che l'azienda investa in tale ambito di business (che vede da 50 anni Cedacri come leader nazionale) soprattutto in un contesto nel quale occorre anche una sempre maggior formazione e aggiornamento del personale sull'innovazione tecnologica per rimanere al passo con i tempi.

Qualora si ritenesse necessario, così come accade in alcune realtà bancarie e del mondo finanziario, procedere ad un ringiovanimento del personale finalizzato ad investire sul futuro, per realizzare il cosiddetto "ricambio generazionale", occorre seguire quei percorsi contrattuali che sono previsti nel nostro settore (ovvero in ambito ABI) che, oltre a garantire tutte le tutele per il personale, prevedono nuove assunzioni di giovani con specifiche caratteristiche professionali a fronte delle uscite di personale con maggior anzianità.

Se così non è, significa che non si tratta di ricambio generazionale ma di altro!

La preoccupazione per il futuro (e anche per il presente) cresce, in assenza di risposte e, soprattutto, quando si ha a che fare con un'azienda che agisce in modo opaco, che non dà risposte ai problemi che evidenziamo come Sindacato e che, nonostante le innumerevoli sollecitazioni sindacali messe in atto nel tempo, non ha mai ritenuto di illustrare il proprio Piano Industriale e non si è mai voluta confrontare sugli aspetti di natura organizzativa e strategica.

Attendiamo risposte immediate, delle quali vi informeremo prontamente, per poi decidere insieme come tutelare nel migliore dei modi il nostro lavoro e il nostro futuro, come lavoratrici e lavoratori.

9 marzo 2026

RSA Fabi, Fisac Cgil, Uilca, Unisin Cedacri