



Alle lavoratrici e lavoratori di Credit Agricole Italia della D.R. Piemonte

### UNA SEMESTRALE DR PIEMONTE SENZA RISPOSTE

Il 5 maggio si è svolto l'incontro tra la Delegazione Aziendale e le Organizzazioni Sindacali della Direzione Regionale Piemonte. Non è stata una riunione "formale" è stato un momento in cui abbiamo portato al tavolo, senza filtri, quello che oggi vivete nelle filiali: carichi che aumentano, organici che si riducono, pressione costante. E partiamo proprio da qui.

### MENO PERSONE, PIÙ LAVORO: NON È UNA SENSAZIONE, È UN FATTO

I numeri parlano chiaro: nel 2025 ci sono state **28 uscite** — di cui **13 dimissioni** — a fronte di **11 assunzioni**. Sono preoccupanti i dati relativi ai colleghi giovani che si dimettono, probabilmente vedono nella nostra banca un futuro incerto e troppo stress lavorativo, e nei prossimi mesi sono previste ulteriori uscite legate all'esodo, numeri che non sono mere statistiche, dietro ci sono persone che restano e che devono "fare" e "recuperare" anche per chi esce e, si evidenzia, la scarsa attrattività aziendale viste le numerose dimissioni.

Il tutto si traduce in colleghi in meno allo sportello, portafogli più pesanti, meno tempo per lavorare bene carichi di lavoro estenuanti e più fatica a tenere insieme tutto: clienti, obiettivi, con procedure che non agevolano il lavoro e i progetti che avanzano. Progetti che puntualmente iniziano nel periodo estivo a ridosso di un esodo e con piani ferie già approvati, e l'unica soluzione che viene pensata almeno per l'estate è di chiudere le filiali e diminuire gli sportelli ATM. **Geniale!**

Una banca — volutamente minuscolo — che sa bene che l'organico non regge ma continua a spremere i lavoratori, non è solo una questione organizzativa. Diventa una questione di qualità del lavoro, e anche di qualità della vita.

Abbiamo chiesto e detto chiaramente da mesi: così non è sostenibile. **SERVONO ASSUNZIONI** almeno al pari delle uscite. Servono assunzioni vere, nei territori, in tempi rapidi e non consola sentirci dire che in altre regioni è forse peggio. Non annunci, non promesse.

Sempre più colleghi raccontano la stessa cosa: giornate piene, pause che saltano, attività che si accumulano. I colleghi non devono essere o sentirsi **"COSTRETTI"** questa è una strada pericolosa da percorrere.

Ma il fatto che qualcosa diventi normale non significa che sia giusto, e lo diciamo senza giri di parole:

**lavorare oltre i limiti non è professionalità, è un segnale che qualcosa non funziona più!**

Perché dietro ogni pratica, ogni operazione, ogni cliente... c'è una persona che lavora. E quella persona non può essere invisibile o sentirsi tale. Senza dimenticare che i rischi aumentano!

### CASHLESS: IL CAMBIAMENTO PESA SOLO SU CHI È IN FILIALE

Un progetto incompleto mal organizzato “cashless”, progetto nato male in fase pilota, portato avanti guarda caso solo dalla buona volontà dei colleghi coinvolti che senza correttivi efficaci, sta andando avanti e coinvolgerà sempre più filiali nei prossimi mesi.

L’evoluzione del modello o il mondo che cambia o la necessità di adeguarsi a logiche di mercato, qui il punto è come viene gestito l’insieme, ad oggi noi vediamo solo più operatività, più complessità, meno tempo e meno supporto, poiché non sono stati predisposti nemmeno un mansionario e una corretta e chiara normativa!

Permane il problema del caricamento del bancomat che sfora nella pausa pranzo e che anche se si inizia a banca chiusa quasi sempre ci sono ancora i clienti presenti, l’unica cosa che ci è stata riferita a giustificazione è che ci stanno lavorando per trovare soluzioni... sono mesi che ci lavorano ma quanto tempo occorre?

È stato detto chiaramente all’Azienda, è impossibile chiedere di correre più veloce a chi è già al limite.

Servono formazione vera, affiancamento concreto, regole operative chiare, altrimenti il rischio è uno solo: scaricare sulle filiali problemi organizzativi che nascono altrove e altrove sono rimasti irrisolti!

Da notare inoltre che la stessa azienda ha ammesso che in Francia questo format sta creando grossi problemi commerciali poiché avendo allontanato i clienti dalle filiali hanno perso fidelizzazione e i clienti vedono l’azienda come un call center qualsiasi.

### CONDIZIONI DI LAVORO SICUREZZA E IMMOBILI: NON SONO DETTAGLI

Pulizie al limite della decenza. Manutenzioni che non arrivano, ad esempio impianti di raffrescamento in fase di sostituzione da un anno con pezzi che non arrivano — possibile? Dopo un anno??? — forse la banca da utili milionari — di nuovo volutamente minuscolo... — pensa che per i lavoratori siano aspetti secondari.

Beh vi sblocchiamo un nuovo livello di percezione... **NON LO SONO!**

Perché il posto in cui lavori ogni giorno è parte del tuo lavoro e della tua vita e deve essere chiaro che lavorare in condizioni non adeguate significa aggiungere disagio a fatica anche qui non servono parole, non servono sopralluoghi e ticket infiniti.. serve intervenire, e serve farlo subito!

### CLIMA E ORGANIZZAZIONE: IL RISPETTO NON È NEGOZIABILE

Abbiamo chiesto con forza che le riunioni teams smettano di essere inutilmente ripetute, che si evitino in prossimità dell’orario di chiusura, vista anche la necessità dei gestori di preoccuparsi del caricamento bancomat, e di pressioni commerciali che in alcuni casi superano il limite.

Anche qui il punto è semplice: il rispetto delle persone e degli accordi non è opzionale.

Un ambiente di lavoro sano non è un favore dell’Azienda. È una condizione minima e non è derogabile o negoziabile come condizione!

### E ADESSO? FATTI, NON PAROLE

L'Azienda ha preso atto delle criticità e ha indicato alcune azioni: monitoraggi, piani di ottimizzazione, futuri aggiornamenti delle procedure, formazione. Bene. Ma fermiamoci un attimo... quante volte abbiamo sentito parole simili? La differenza, questa volta, la faranno i fatti. E noi quelli guarderemo.

Quello che sta succedendo non è normale e non deve nemmeno diventarlo, non è normale lavorare sempre in affanno, non è normale coprire carenze strutturali con sacrifici personali, non è normale portarsi a casa la stanchezza ogni giorno come se fosse inevitabile.

Il problema è un'organizzazione che a queste condizioni oggi non regge.

Continueremo a portare queste tematiche ai tavoli, sia di gruppo che di direzione territoriale con determinazione e continueremo a chiedere fatti concreti, e, se necessario, aumenteremo la pressione con tutti gli strumenti a disposizione.

Per tutti i lavoratori e lavoratrici, segnalate, confrontatevi, fate emergere le criticità, le Organizzazioni Sindacali valuteranno tutte le iniziative necessarie a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo.

Ricordiamo inoltre la corretta e puntuale applicazione della normativa vigente, poiché l'azienda non valuterà il tempo risparmiato ma solamente l'eventuale errore commesso, ogni operazione va effettuata correttamente e con il tempo che necessita.

**Se il tempo finisce il budget aspetterà.**

*Torino, 8 maggio 2026*

**Le Rappresentanze Sindacali Credit Agricole Italia D.R. Piemonte - Torino**