



## TRA NARRAZIONE E REALTÀ INCONTRO SEMESTRALE DEL 20 MAGGIO 2026

In data 20 maggio u.s. si è tenuto l'incontro semestrale, ai sensi dell'art. 15 del CCNL, della DR Sicilia.

In apertura dei lavori, **le OO.SS. hanno fortemente stigmatizzato la loro contrarietà alla modalità di gestione "da remoto" della semestrale** da parte del Servizio Relazioni Industriali.

Le OO.SS. ritengono che le due occasioni annuali previste dal CCNL per l'incontro con la controparte datoriale **debbano svolgersi in presenza e non essere svilite da una fredda riunione in video. E' fondamentale, inoltre, assicurare la massima disponibilità dei partecipanti nell'arco dell'intera giornata.**

L'incontro è proseguito con l'intervento del Direttore Regionale, Dott. Filippo Corsaro, che ha illustrato brevemente l'andamento del comparto retail di Crédit Agricole in Sicilia.

Dai dati rassegnati dall'azienda, **si rileva l'ennesima riduzione di 8 unità sulla rete**, dato che evidenzia ancora una volta come venga prestata poca attenzione all'annoso problema del ridotto numero di risorse al front-office. A tale proposito, le OO.SS. hanno evidenziato che la DR Sicilia, in seguito all'accordo per l'esodo firmato il 7 novembre 2025, **sarà impattata dall'uscita di 23 risorse dal 1° luglio 2026 e 8 risorse dal 1° giugno 2027**. Unitariamente le OO.SS. chiedono, in forza del predetto accordo, che **venga contestualmente effettuato un analogo numero di assunzioni**, eventualmente integrate da trasferimenti di colleghi di origine siciliana che in atto lavorano presso altre DR.

Nel periodo di riferimento si rileva una sola assunzione. È innegabile che la riduzione delle risorse, unitamente alla quasi totale assenza di nuovi ingressi, **faccia crescere la sensazione di frustrazione e lo stress** in capo ai colleghi operanti sulla Rete.

Pur lontani dal periodo caldo delle ferie estive, già nel corso di questi mesi **abbiamo assistito in più occasioni alla temporanea chiusura al pubblico di alcune dipendenze per mancanza di personale!**

Le OO.SS., senza volere entrare in un'analisi di dettaglio delle statistiche, ritengono necessario, oltre che indifferibile, che l'azienda si occupi del nostro territorio attraverso un articolato programma di assunzioni utilizzando gli strumenti previsti dal CCNL.

La volontà aziendale di realizzare sul territorio siciliano nuove strutture di Direzione Centrale, come ad esempio i due poli del Servizio Clienti, **non può di certo drenare ulteriori risorse da rete o servizi che hanno già**

**organici carenti e sottodimensionati.**

**Desta inoltre profonda preoccupazione ed è di scottante attualità il tema dei colleghi che lasciano l'azienda per aziende concorrenti: si tratta di professionalità e di un patrimonio umano che si perde.**

Riguardo al tema delle pressioni commerciali, in maniera unitaria le OO.SS. chiedono che:

- venga prestata la massima attenzione agli approcci, talvolta esagerati, di sprone all'attività di vendita. Tali atteggiamenti e comportamenti più volte sono stati segnalati dalle OO.SS. come non conformi alla corretta e sana gestione delle nostre attività, concretizzandosi in **sollecitazioni continue attraverso messaggi sulle chat interne ed e-mail reiterate** sullo stesso argomento;
- venga prestata la massima attenzione a che non si superino i limiti del buon senso, commentando con pesanti battute le difficoltà nel raggiungimento degli "obiettivi". Tali sollecitazioni sono, talvolta, accompagnate da **linguaggio abrasivo che, tradotto, significa esercitare pressioni psicologiche e calpestare la dignità e la professionalità delle persone**. Le OO.SS. rilevano come tali modalità, unitamente alle videoconferenze di allineamento, agli incontri One to One e ad altre pratiche, incidano negativamente sulla produttività di ogni singolo dipendente; **chiedono, pertanto, che vengano evitate richieste continue ai responsabili di unità e ai gestori di comparto di report previsionali mattutini e consuntivi pomeridiani;**
- **venga evitato il controllo delle agende dei gestori a distanza** e la spiacevole comunicazione agli stessi circa l'inserimento di un numero insufficiente di appuntamenti o addirittura di appuntamenti che vengono ritenuti "dubbi".

Ricordiamo a tutti i lavoratori che il codice civile, in tema di rapporto di lavoro subordinato, impone l'obbligo di diligenza: il lavoro deve essere fatto "bene", seguendo le norme imperative e le disposizioni aziendali e **non prevede, viceversa, un'obbligazione di risultato ma solo di mezzi**.

Chiediamo a tal proposito alle lavoratrici e ai lavoratori di segnalare al proprio referente sindacale qualsiasi atto o comportamento non conforme al dettato del CCNL in tema di Politiche Commerciali. Si ricorda che tali segnalazioni, totalmente anonime, verranno dalle OO.SS. inoltrate per la valutazione alla Commissione paritetica aziendale "Politiche Commerciali".

Riteniamo che tale valido strumento possa essere utile ad incidere sul percorso per la creazione di nuove linee guida, a livello aziendale, sull'argomento.

Le OO.SS. in merito allo Smart Working, in forza del nuovo accordo in vigore da settembre 2025, chiedono all'Azienda di monitorare l'utilizzo di tale strumento affinché sia reso fruibile e utilizzato da un numero sempre maggiore di colleghi.

Con riferimento alla formazione, le OO.SS. hanno invitato la Direzione Regionale a valutare ulteriori soluzioni formative, anche esperienziali, che siano a supporto dei colleghi -in particolar modo ai colleghi soggetti a cambio ruolo- e chiedono di continuare a investire sulla conoscenza delle procedure attivando corsi anche in presenza.

Le OO.SS. hanno evidenziato **il perdurare di alcune criticità operative nel comparto crediti**, in particolare nei processi assuntivi e di delibera riguardati **le imprese siciliane** e la fase gestionale dei mutui, con riferimento anche alle perizie e alla farraginoso esecuzione dei bonifici quando non più a cura delle filiali.

Si segnala, inoltre, **la necessità di maggiore trasparenza nell'iter comunicativo dei criteri di valutazione delle prestazioni e del relativo esito**, onde evitare contestazioni e ricorsi da parte dei colleghi coinvolti nel processo annuale di valutazione.

Unitamente alla Delegazione Aziendale, ci si è confrontati in materia di sicurezza e igiene sul posto di lavoro e da parte sindacale si evidenzia la necessità di maggiore attenzione sulla frequenza della pulizia dei locali presso il territorio della Direzione Regionale e **si chiede altresì particolare attenzione alla derattizzazione, periodica, sistematica e controllata, dei locali.**

Infine, sono stati chiesti chiarimenti in merito alle visite mediche periodiche previste ed è stato richiesto di avviare incontri specifici tra l'azienda e i rappresentanti sindacali territoriali per approfondire adeguatamente questa tematica.

L'azienda, dopo ampia discussione riguardo alle tematiche indicate dalle OO.SS., si è riservata di effettuare le necessarie verifiche e riscontrare le richieste.

Come di consueto, vigileremo attentamente affinché vengano rispettati i diritti e la dignità dei lavoratori che, dall'ingresso nel gruppo CAI, hanno dimostrato in Sicilia un alto grado di professionalità e capacità, senza mai risparmiarsi per dare un fattivo e proficuo contributo al nostro Gruppo.

**LE DELEGAZIONI SINDACALI DELLA DR SICILIA  
FABI - FIRST CISL - FISAC CGIL - UILCA - UNISIN**