



Una risposta sbagliata alla fuga dei gestori

Con lo scopo di arginare la fuga di gestori, che ha assunto oramai dimensioni preoccupanti, la Banca avrebbe contattato alcuni gestori chiedendo loro di sottoscrivere un patto di non concorrenza. In cambio di un modesto riconoscimento economico, i lavoratori si impegnerebbero a non trasferire clienti verso altri istituti di credito, pena il pagamento di una somma pari a due volte l'importo della propria RAL. Sembrerebbe inoltre che, in caso di rifiuto si sottoscrizione del patto, sia stata prospettata la sottrazione del portafoglio clienti assegnato.

Come è facile comprendere, la situazione presenta criticità sotto diversi profili.

Una prassi selettiva che crea disparità

In primo luogo, non sembrerebbe trattarsi di episodi isolati, bensì di una prassi consolidata. Secondo quanto appreso la proposta viene formulata soltanto ad alcuni gestori individuati sulla base di specifici parametri, quali la dimensione e la tipologia del portafoglio gestito, il livello retributivo e la capacità commerciale espressa in termini di vendite.

Se il patto di non concorrenza viene proposto soltanto ad alcuni gestori e non ad altri che svolgono mansioni analoghe, emerge una evidente disparità di trattamento, con possibili profili discriminatori. Una simile scelta rischia così di alimentare tensioni interne e di accrescere un clima di sfiducia nei confronti dell'organizzazione aziendale, fattori che, paradossalmente, possono incentivare ulteriormente la ricerca di opportunità professionali all'esterno.

Vincoli al posto della valorizzazione professionale

In secondo luogo, l'utilizzo del patto di non concorrenza come strumento di retention lascia intendere che la Banca non intenda intervenire sulle reali cause del fenomeno, attraverso il miglioramento delle condizioni retributive, delle prospettive di carriera e dei percorsi di crescita professionali. Si trasmette così il messaggio che si preferisca limitare la mobilità dei lavoratori anziché rafforzare la propria capacità di attrarre e trattenere le risorse.

Modalità operative da chiarire

Particolarmente delicato appare inoltre il metodo con cui tali accordi verrebbero sottoposti ai lavoratori. Diverse segnalazioni riferiscono di convocazioni concentrate nell'arco della stessa giornata, senza concedere il tempo necessario per una valutazione ponderata del documento. In almeno un caso, ad un collega sarebbe stato impedito di allontanarsi con la documentazione o di contattare soggetti esterni, compreso il proprio rappresentante sindacale, per ricevere un parere prima della sottoscrizione.

Ci troviamo di fronte a modalità operative gravemente lesive della libera autodeterminazione del lavoratore e incompatibili con i principi di correttezza e buona fede che dovrebbero caratterizzare ogni rapporto di lavoro.

Libertà di scelta e possibili pressioni sui lavoratori

Particolarmente delicato appare infine il tema della libertà di scelta del lavoratore. L'eventuale prospettazione della sottrazione del portafoglio clienti nei confronti di chi non intenda sottoscrivere il patto, unita a condizioni economiche che sembrerebbero fortemente sbilanciate a favore dell'Azienda, merita un attento approfondimento da parte delle Organizzazioni Sindacali, anche al fine di verificare la presenza di eventuali clausole vessatorie o di elementi suscettibili di comprimere indebitamente la libera determinazione del lavoratore.

Serve un confronto vero con il Sindacato

Riteniamo che il fenomeno delle dimissioni verso altri istituti non possa essere affrontato mediante strumenti percepiti come coercitivi, bensì attraverso politiche di valorizzazione professionale, adeguamento delle condizioni economiche e miglioramento del clima aziendale.

È giunto il momento che la Banca ne prenda atto e apra un confronto serio e costruttivo con il Sindacato. Le convocazioni finalizzate alla mera esposizione di dati non sono più sufficienti: occorrono veri tavoli di confronto, capaci di affrontare le criticità esistenti e di individuare soluzioni condivise nell'interesse dei lavoratori e della stessa Azienda.

Roma, 23/06/2026

SCT REGIONE CENTRO

FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNITÀ SINDACALE

FALCRI SILCEA SINFUB