



Il 18 giugno 2026 si è svolto l'incontro semestrale tra le scriventi Organizzazioni Sindacali e la delegazione aziendale, rappresentata dal Deputy Angelo Rampini, dagli HR Manager e da un rappresentante dell'Ufficio Relazioni Industriali.

Principali argomenti trattati:

### **ORGANICI: DATI ALLARMANTI E CARENZE NON PIÙ TOLLERABILI**

Le OO.SS. hanno subito affrontato l'atavica e ormai cronica carenza degli organici: i dati forniti al 31.12.2025 esprimono un importante ulteriore calo di 28 risorse rispetto al 2024 (di cui circa un terzo per dimissioni) nel contesto di una più ampia e generale riduzione dal 30.06.23 di 91 risorse (di cui 65 Campania e 26 Lazio).

A questi numeri andranno aggiunte le prossime uscite per adesione al fondo di solidarietà e le cessazioni per pensionamento che rischiano di aggravare ulteriormente un saldo già fortemente negativo.

Le OO.SS. hanno inoltre posto con forza il tema del mancato equilibrio generazionale, considerando l'elevata età media delle/dei lavoratrici/ri presenti nella D.R.: al 12/2025 gli "over 50" sono il 68,7% e di questi circa il 38% "over 57" con una sempre maggiore flessione degli "under 41".

In assenza di interventi strutturali, l'attuale situazione è destinata inevitabilmente a peggiorare

Particolarmente grave è il fenomeno delle dimissioni, in forte aumento nel 2025 e nei primi mesi del 2026. Le OO.SS. hanno chiesto all'Azienda se siano state svolte analisi sulle cause del fenomeno e se siano state attivate azioni concrete di retention. L'Azienda e le Relazioni Industriali hanno ritenuto di non fornire risposte, anche a fronte di dimissioni riguardanti figure con ruoli rilevanti. Un silenzio che non rassicura e che, al contrario, conferma la gravità del malessere organizzativo e personale che attraversa la Direzione Regionale.

Le OO.SS. chiedono:

- Assunzioni immediate e non più prorogabili, con inserimento di giovani e copertura delle uscite (dimissioni, pensionamenti, maternità, lunghe assenze).
- Attuazione tempestiva del ricambio generazionale come previsto dall'Accordo del 7/11/2025.
- Monitoraggio e interventi concreti sul fenomeno delle dimissioni, in forte aumento nel 2025 e nei primi mesi del 2026.

### **CARICHI DI LAVORO E ORGANIZZAZIONE: SITUAZIONE INSOSTENIBILE**

Le riorganizzazioni aziendali e i progetti finalizzati all'ottimizzazione dei tempi e della massima efficienza operativa stanno modificando profondamente le attività professionali, provocando disagi lavorativi e stress da

lavoro-correlato.

Questi nuovi modelli pervasivi, dettati dall'incalzante esigenza del recente modello di accoglienza automatizzato, devono armonizzarsi progressivamente per mitigare rischi connessi ad un ulteriore carico di lavoro sulle/sui colleghe/i della rete e possibili criticità sul maneggio contante anche con soluzioni organizzative che agevolino il rispetto degli orari di lavoro per operazioni di carico/scarico ATM che spesso si protraggono nell'intervallo.

Stesso dicasi per la gestione di alcuni servizi come quella delle cassette di sicurezza e della cassa effetti, attività che troppo spesso ricadono su un numero esiguo di dipendenti.

Il risultato è un aumento disfunzionale dei ritmi e carichi di lavoro con colleghi troppo spesso costretti a coprire più mansioni, talvolta senza formazione adeguata, con un sovraccarico fisico e psicologico mai registrato prima.

E' improrogabile ed urgente l'inserimento di giovani nel processo di assunzioni.

Rallentare le assunzioni può compromettere la volontà e possibilità di crescita e spegnere l'entusiasmo delle/dei colleghe/i che in seguito anche alle continue pressioni commerciali spesso esercitate in maniera ridondante e con modalità tutt'altro che gradevoli, porta ad una progressiva disaffezione e a troppe dimissioni.

A ciò si aggiunge la moltitudine di e-mail provenienti dai diversi canali commerciali, che spesso produce l'effetto paradossale di ostacolare l'operatività quotidiana e complicare ulteriormente le attività che i gestori dovrebbero svolgere. Per non parlare delle riunioni commerciali e richieste continue di forecast.

Le OO.SS. chiedono:

- Revisione del modello di servizio e monitoraggio reale dell'impatto dei progetti in corso; creazione di task force temporanee ad hoc per la gestione di specifiche campagne prodotte.
- Razionalizzazione delle comunicazioni interne e miglioramento dei processi digitali per agevolare il rispetto degli orari di lavoro.

## **VALUTAZIONI PROFESSIONALI**

Molti colleghi ci hanno segnalato che gli sono state comunicate le valutazioni professionali relative al 2025 senza l'obbligatorio e necessario colloquio tra valutato e valutatore e con l'eliminazione del processo delle note intermedie. Denunciamo ancora un carente presidio da parte delle funzioni aziendali preposte che, di contro, sono attente e presenti ai tavoli di calibrazione e abbassano le valutazioni con mancanza di trasparenza necessaria.

Tutto ciò avviene oltre tutto senza il rispetto delle previsioni della Circolare di Gruppo che prevede la presenza del Garante della Diversity & Inclusion ed il coinvolgimento dei Responsabili diretti in caso di modifica della valutazione.

Le OO.SS. chiedono:

- La regolarità del processo con il colloquio tra valutato e valutatore e la comunicazione delle note intermedie.
- La necessaria trasparenza nei processi di calibrazione al fine di non minare la credibilità dell'intero sistema valutativo.

### **SICUREZZA, IGIENE e SPAZI DI LAVORO: STANDARD NON RISPETTATI**

Le OO.SS. hanno nuovamente denunciato criticità relative alla sicurezza, all'igiene e alla qualità degli ambienti di lavoro.

Nonostante le ripetute segnalazioni, continua a registrarsi una gestione non adeguata delle pulizie nelle filiali e nei siti complessi, sia rispetto alle attività previste dal capitolato sia rispetto alla durata e alla qualità degli interventi, spesso insufficienti a garantire il necessario decoro degli ambienti di lavoro.

Permangono inoltre criticità nella manutenzione degli impianti di climatizzazione, troppo spesso priva di programmazione preventiva. Ciò costringe colleghe e colleghi a lavorare in condizioni non adeguate, con disagio e, in alcuni casi, malesseri anche fisici.

A queste problematiche si aggiungono segnalazioni relative a spazi di lavoro non adeguati, postazioni comuni non acusticamente isolate, gestori costretti ad allontanarsi dalla propria postazione per poter parlare al telefono con i clienti e, in alcuni casi, assenza di luoghi idonei per accogliere la clientela. Si tratta di criticità che incidono non solo sulla qualità del lavoro, ma anche sulla riservatezza, sulla relazione commerciale e sulla professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori.

Le OO.SS. chiedono:

- presidio costante sulla corretta gestione delle pulizie;
- verifica dell'adeguatezza dei capitolati e della qualità degli interventi;
- programmazione preventiva della manutenzione degli impianti di climatizzazione;
- verifica degli spazi di lavoro, con particolare attenzione alla riservatezza delle conversazioni, all'accoglienza della clientela e alla sostenibilità operativa delle postazioni;
- interventi concreti nei siti che presentano criticità strutturali o organizzative.

### **SMART WORKING E CONCILIAZIONE: SERVE COERENZA**

Lo Smart Working fa registrare un accesso ancora limitato, nonostante le richieste di ampliamento e nonostante la necessità di utilizzare tutti gli strumenti disponibili per favorire conciliazione, sostenibilità e qualità del lavoro.

Un focus è stato a tal proposito acceso sul trasferimento degli uffici della D.R. presso il Centro Direzionale Napoli a seguito del quale le OO.SS. hanno chiesto di valutare l'organizzazione dei turni agevolando il ricorso allo smart working, anche in considerazione degli impatti logistici e organizzativi derivanti dal trasferimento.

Le OO.SS. chiedono:

- Estensione dello smart working a un numero maggiore di lavoratrici e lavoratori.
- Utilizzo dello smart working come strumento di sostenibilità organizzativa, non come concessione discrezionale.

### **NOMINE INQUADRAMENTI E RICONOSCIMENTO DEI RUOLI**

Continuano a mancare nuove nomine di Vice di filiale ma soprattutto mancano i riconoscimenti del ruolo nelle agenzie in cui le numeriche previste dalla normativa aziendale ne renderebbero necessaria l'individuazione.

Le OO.SS. chiedono:

- Nomine tempestive e riconoscimento degli inquadramenti previsti.
- Riconoscimento degli inquadramenti coerenti con le responsabilità effettivamente svolte.
- Trasparenza sui criteri di attribuzione dei ruoli.

### **SICUREZZA INFORMATICA E UTILIZZO DI DEVICE PERSONALI**

È stata infine portata all'attenzione dell'Azienda la questione dell'autenticazione a due fattori e dell'utilizzo di device personali, con riferimento ai rischi rappresentati dai colleghi in materia di privacy, sicurezza e confini tra strumenti personali e strumenti aziendali.

La sicurezza informatica è un obiettivo condiviso, ma non può essere costruita scaricando sulle lavoratrici e sui lavoratori l'onere di utilizzare strumenti personali per esigenze aziendali, senza adeguate garanzie, chiarezza e soluzioni alternative.

Le OO.SS. chiedono:

- soluzioni aziendali adeguate per garantire la sicurezza informatica;
- chiarezza sull'utilizzo dei dispositivi personali;
- tutela della privacy dei colleghi;
- strumenti e procedure coerenti con le responsabilità richieste.

### **CONCLUSIONI**

Le richieste delle sigle sindacali sono chiare e fondate su dati oggettivi. La Direzione Regionale Centro Sud vive una fase estremamente delicata: organici in calo, dimissioni in aumento, età media elevata, carichi crescenti, pressioni commerciali, criticità organizzative, spazi non sempre adeguati, difficoltà di conciliazione e riconoscimenti professionali insufficienti.

L'Azienda, ad oggi, non ha fornito risposte adeguate né ha messo in campo azioni proporzionate alla gravità della situazione. È urgente un cambio di passo per tutelare la dignità, la salute e la professionalità di tutte le lavoratrici e i lavoratori di questa Direzione Regionale.

Le OO.SS. restano unite e determinate nel monitorare che le richieste avanzate trovino un adeguato e improcrastinabile riscontro.

Napoli/Roma 24 giugno 2026

Le rappresentanze sindacali aziendali Napoli e Roma di CREDIT AGRICOLE ITALIA  
Fabi - First/Cisl - Fisac/Cgil - Uilca - Unisin

---

**Frase chiave:** Credit Agricole Italia Centro Sud organici carichi di lavoro

**Meta descrizione:** Incontro semestrale Credit Agricole Italia Centro Sud: le OO.SS. denunciano carenze di organico, carichi insostenibili, dimissioni in aumento e criticità organizzative.



Créditi Agricole: incontro semestrale D.R. Centrosud del 18.06.2026