

Roma, 28 aprile 2025

Direzione Regionale Centro Sud ...ancora Pressioni Commerciali

Riceviamo da più parti, con un preoccupante incremento del fenomeno negli ultimi mesi, segnalazioni relative ad una **insostenibile compressione operativa accompagnata da ridondanti ed aggressive comunicazioni verbali e scritte con indicazioni commerciali e raffronti statistici tra unità operative/gestori** in totale contrasto dall'**Accordo Nazionale sulle Politiche Commerciali** (clicca sul link per il download) siglato dalle OOSS e ABI e riportato nel CCNL vigente e di quello **Aziendale** sullo stesso argomento (clicca sul link per il download).



**UILCA CON
LE PERSONE**



www.uilca.it

Pressioni su tutti i livelli, a tutte le ore del giorno, con molteplicità di vettori, talvolta con toni arroganti e spicci, talvolta con altri meno urticanti che vorrebbero essere appassionati ma in realtà contengono vuota retorica che accentua una crescente insofferenza.

Torna in mente la comunicazione della Banca di qualche tempo fa, messaggio nel quale si enfatizzava il cambio di paradigma nella riorganizzazione interna: un passaggio importante compiuto nella direzione di un **nuovo approccio alla Managerialità** in luogo del ricorso alla mera leva **gerarchica**. **L'illusione di poter finalmente constatare un cambio di passo nelle modalità di relazione tra Strutture di Direzione Centrale, Semicentrali e Rete, percepito nelle pagine patinate della Intranet Aziendale, sono durate meno di una frazione di attimo.**

Spinte al **collocamento di prodotti in totale spregio dell'interesse del cliente, discutibili indicazioni commerciali per arbitraggi su prodotti a maggior redditività, "spintanee" operazioni creditizie suggerite per raggiungere l'agognato Sistema Incentivante** sono la chiave di lettura della reale situazione nella Direzione Centro Sud.

Non mancano, ovviamente, **Forecast sulle previsioni di produzione commerciale** (vietati dagli

UILCA Crédit Agricole Italia
RSA Roma

Accordi sulle Politiche Commerciali); **classifiche di avanzamento** che evidenziano ‘buoni’ e ‘cattivi’; **pilotage dove si rischia la gogna pubblica** anche solo per tenere spenta la webcam...chi lo spiega a costoro che nelle filiali, per fortuna, i clienti continuano ad affluire; indicazioni che suggeriscono ai malcapitati di turno (gestori e clienti colpiti...tutti sulla stessa barca) **fantasiose operazioni massive per aumentare la marginalità; pressanti sollecitazioni sulle mancate risposte telefoniche; ect., etc., etc.**



Condizioni operative così precarie che portano gli operatori, inevitabilmente, a perdere di vista le normative vigenti, con una **complessiva sottovalutazione dei Rischi Operativi**, considerati dalla Direzione Regionale Centro SUD solo come una sorta di “VORTICE” che disturba l’attività commerciale...tanto poi **le responsabilità e le conseguenze ricadono sulle ultime ruote dei carri, gli sventurati esecutori materiali delle operazioni.**



Osserviamo, inoltre, negli ultimi tempi, un **arrocco delle funzioni HR** riguardo le richieste, solo verbali o tramite e-mail, di colloquio provenienti per lo più dal personale di Rete Commerciale e, più in generale, un’attività ostruzionistica anche rispetto alle richieste di colloquio avanzate, all’interno della stessa Banca, da canali diversi dalla Rete.



E’ doveroso l’**ascolto sempre e comunque** e altresì è doverosa la **ricerca di ogni soluzione utile a migliorare la qualità lavorativa dei colleghi.** Questo perché siamo convinti che, in una grande Azienda di credito quale la nostra, **la funzione HR non possa essere relegata ad una semplice attività amministrativa ma debba diventare un driver strategico**, garantendo che il personale tutto sia preparato alle sfide del futuro.

Altrettanto preoccupante è la **perdita di talenti** che sta caratterizzando la Direzione Regionale Centro Sud, perdita inequivocabilmente determinata da una politica poco meritocratica nell’assegnazione di alcuni ruoli chiave.

Su tutti i punti segnalati, ma anche sugli altri innumerevoli che — per ragioni di spazio — non

rappresentiamo, auspichiamo, questa volta nella realtà e non solo su una brochure aziendale, un deciso cambio di paradigma...chissà che il recentissimo avvicendamento al vertice del Gruppo non faciliti il processo di cambiamento.

Ringraziamo le lavoratrici e lavoratori del Gruppo CAI per le loro tempestive segnalazioni. SEGNALATE, SEGNALATE, SEGNALATE, L’RSA UILCA CAI di Roma garantirà il massimo impegno nel contestare all’Azienda ogni comportamento difforme dalle normative vigenti.

**La singolare INVOLUZIONE del lavoro part-time sulla piazza di ROMA
La Direzione Regionale Centro Sud favorisce la conciliazione dei tempi di
vita con quelli del lavoro ????????????**

E’ pacifica la cruciale importanza di un orario di lavoro part-time nel contesto urbano di una grande metropoli come Roma quale **fondamentale ed imprescindibile elemento di conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro.**

Un tempo, vertici territoriali consapevoli di tali necessità avevano favorito in tutti i modi possibili il ricorso all’orario di lavoro a tempo parziale. Non a caso Roma era un esempio virtuoso per quantità e qualità di part-time

Nel 2017, a fronte di una **percentuale di part-time in Azienda del 11,99%** (calcolata come rapporto tra lavoratori part-time e lavoratori totali), la città di **Roma emergeva con un lusinghiero 17,17%** di personale part-time, la gran parte dei quali con una articolazione oraria concentrata nella sola fascia antimeridiana.

Nel 2021, appena prima dell’insediamento dell’attuale vertice territoriale, **il comune di Roma aveva il 20,24% di personale part-time** (quasi 8 p.p. in più rispetto alla **media aziendale che era del 12,45%**), ancora una volta concentrati nella fascia antimeridiana.

I dati annuali, aggiornati a fine 2024, appena messi a disposizione dall’Azienda, mostrano come continua, all’interno del Gruppo, la valorizzazione dell’orario part-time quale strumento di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con una **media aziendale nazionale che ora si attesta al 12,97%**, in crescita rispetto al passato.

In clamorosa **controtendenza è Roma la cui percentuale di part-time, in soli tre anni, è precipitata al 12,70%, al di sotto della media nazionale e quasi 8 p.p. in meno rispetto alle rilevazioni di fine 2021.** I numeri non rendono giustizia alla debacle avuta dalla città, la cui situazione è ancora peggiore: **non è soltanto crollata la quantità di part-time ma anche la sua qualità**, in quanto ora concentrati su articolazioni orari che prevedono più rientri pomeridiani settimanali.

Conclusione: la Città di Roma negli ultimissimi anni ha registrato un drastico peggioramento della quantità e qualità del part-time, in netta e decisa controtendenza rispetto agli altri territori del Gruppo.

**UILCA Crédit Agricole Italia
RSA Roma**