INCONTRO SEMESTRALE DR SICILIA · ORGANICI -5,8% IN SEI MESI

Di semestrale in semestrale, sempre meno. Tutto in ordine, assicurano.

Alla semestrale con la Direzione Regionale Sicilia l'azienda ha ribadito soddisfazione per i risultati commerciali e per le iniziative sul benessere. E chissà che l'IC 2026 non certifichi un clima "idilliaco", magari dopo qualche sollecitazione di troppo. Dei numeri che crescono siamo contenti anche noi, perché a produrli, con grande sforzo e sacrificio, sono le colleghe e i colleghi. Ma che cosa resta, allora, di un confronto in cui una delle due parti continua ad avere una visione parziale?

I numeri non tornano e, pur prendendo atto delle dichiarazioni aziendali, non le abbiamo condivise nella loro impostazione generale e finale. Ed ecco perché.

Organici in picchiata: dove sono le assunzioni promesse?

Al 31 dicembre 2025 l'organico contava 500 risorse; al 30 giugno 492; dopo le 21 uscite in esodo del 1° luglio, appena 471. Un calo del 5,8% in sei mesi. Se facessimo invece riferimento al 31/12/2024, la situazione risulterebbe ben peggiore con una riduzione di 45 unità pari all'8,7%.

L'accordo sul ricambio generazionale, firmato il 7 novembre 2025, ha sancito principi che non si prestano a interpretazioni:

"*Le nuove assunzioni saranno realizzate progressivamente ed in* ***connessione alle uscite*** *e comunque stabilizzate entro il mese di giugno 2029, avendo cura di consolidare la copertura delle strutture di Rete commerciale Retail e valorizzando l'occupazione giovanile, il genere e gli* ***equilibri territoriali***, *agevolando — compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali —* ***l'accoglimento delle richieste di trasferimento tra Direzioni Regionali*** *ovvero tra canali commerciali*".

A fronte dei numeri sopra esposti sul territorio siciliano, le domande sono dirette: dove sono le progressive assunzioni in connessione alle uscite? dove è il consolidamento della Rete commerciale Retail? dove sono gli equilibri territoriali?

Il piano industriale annuncia circa 1.000 assunzioni entro il 2028, oltre 240 già realizzate nel primo semestre, con **selezioni aperte in sei regioni del Nord**. In Sicilia, nessuna. Qui soltanto **tre trasferimenti da altre Direzioni** e la promessa di altre tre risorse, senza tempi né destinazioni certi…

Bisogna assumere! Non vi può essere altra priorità e bisogna accelerare l'accoglimento delle richieste di trasferimento dei colleghi che sono in altre DR.

Diritti, sicurezza e benessere: non sono parole di facciata

I diritti non si barattano. La sicurezza non si sacrifica. Il benessere non si proclama: si costruisce attraverso organici adeguati, condizioni di lavoro dignitose e rispetto delle persone. È la qualità stessa del lavoro a essere messa in discussione.

Le filiali sono in perenne sofferenza: colleghe e colleghi percorrono centinaia di chilometri per coprire carenze non create da loro, la pausa pranzo diventa un'eccezione e i gestori si dividono il lavoro di chi è andato in esodo. Non è pensabile che lo sviluppo del progetto cashless, che oggi interessa 19 filiali nella DR, possa essere la soluzione.

Lo stress da lavoro correlato e le pressioni commerciali non possono essere liquidati con iniziative di facciata. Carichi di lavoro eccessivi, obiettivi pressanti e continue sollecitazioni non sono strumenti di motivazione: alimentano disagio e compromettono la serenità delle persone. È un malessere che non guarda in faccia nessuno: chi è appena entrato e chi è a un passo dalla pensione, donne e uomini allo stesso modo.

"**Si lamentano sempre i soliti", si sente dire. Quattro gatti. I soliti che ogni mattina mandano avanti filiali e uffici.**

Ricordiamo a **tutti i colleghi** l'accordo del 15 luglio 2026 sulle ***best practices commerciali*****,** il "**Vademecum**". Esortiamo i colleghi a leggere con attenzione questo accordo e, qualora qualcuno distrattamente se ne dimenticasse, a segnalarlo alle Organizzazioni Sindacali, che lo porteranno all'attenzione della commissione politiche commerciali in **forma assolutamente anonima**.

Ci vuole il coraggio di dire che cosa non va e di smettere di considerarlo normale. Ogni segnalazione, sommata a quelle di tanti altri colleghi, diventa la forza di chi vi rappresenta a quel tavolo.

Formazione, smart working e pulizie: risposte concrete, non concessioni

Sul tema formazione si stanno facendo passi in avanti sul monte ore fruito, ma questo dato non ci basta. Va dato valore allo strumento dell'**Easy Learning**, che, ricordiamo, deve essere programmato, e va dato maggiore contenuto al tempo e alla qualità della formazione, che va fruita durante l'orario di lavoro senza il pressing commerciale.

Va dato altresì valore allo **smart working**, che è diventato una sorta di benevolenza. I colleghi che lo richiedono lo fanno per programmare con grande senso di responsabilità il proprio lavoro e per conciliare le proprie esigenze di vita.

Anche la **sicurezza sul lavoro** richiede risposte concrete. Le dotazioni numeriche delle agenzie devono consentire il rispetto effettivo delle procedure operative e delle norme di sicurezza. Non è accettabile che la carenza di personale diventi un ostacolo alla tutela di chi lavora e della clientela.

La **pulizia degli ambienti di lavoro** è diventata l'ultima frontiera per il *cost-saving*, con il rischio di compromettere igiene e qualità degli ambienti. Spesso gli addetti alle pulizie, per senso di responsabilità e dignità professionale, si trattengono oltre il tempo previsto per tentare di garantire comunque un servizio adeguato. A questi lavoratori esprimiamo la nostra vicinanza e solidarietà, perché il lavoro e i diritti che ne conseguono vanno tutelati.

Quello che non va lo abbiamo scritto, documentato e ripetuto a ogni incontro. Non serve un altro elenco. Le nostre ragioni le conosciamo bene, e le conosce anche chi siede dall'altra parte del tavolo. E allora che cosa manca?

Forse solo la volontà di ascoltarle.

LE RAPPRESENTANZE SINDACALI DELLA DR SICILIA

FIRST CISL - FABI - FISAC CGIL - UILCA - UNISIN