



NON SI SCARICHI SUI LAVORATORI

LA RESPONSABILITÀ DI UNA GESTIONE AZIENDALE INADEGUATA

L'azienda, con tono paternalistico, invita a una "gestione consapevole e responsabile" di ferie e lavoro flessibile, evocando "orientamento al cliente" e "rispetto reciproco". Facciamo chiarezza: se in estate – o in altri momenti dell'anno – si registrano disservizi, la colpa non è dei lavoratori, bensì delle carenze strutturali di cui l'azienda stessa è responsabile.

- **ORGANICI INADEGUATI:** da anni denunciemo la cronica mancanza di personale, acuita durante i periodi di ferie. I lavoratori hanno diritto come previsto dall' Art. 58 comm.5 del CCNL a tre settimane di ferie consecutive scelte dal lavoratore. **NON È UN'OPZIONE MA UN DIRITTO INALIENABILE.**

- **CONTRATTI DI APPALTO FALLIMENTARI:** è il caso della gestione degli ATM (bancomat), sempre più esternalizzata con formule contrattuali incapaci di garantire continuità ed efficienza. A Napoli, ad esempio, i lavoratori della ditta esterna non hanno effettuato i caricamenti nei giorni di pagamento delle pensioni perché nei locali LTS non funziona da giorni l'aria condizionata e si lavorava in condizioni insostenibili, con temperature oltre i 50 gradi. Sono decine le filiali che nei giorni cruciali di pagamento pensioni e stipendi non hanno potuto offrire il servizio di prelievo. Tra queste segnaliamo Agenzia 13, Pomigliano, Aversa, Agenzia 6 e Villaricca. E non basta: ci sono somme versate dai clienti e non contabilizzate da mesi, con le lamentele dei clienti che si riversano sui lavoratori esposti quotidianamente al rischio di aggressione, abbandonati a sé stessi senza strumenti né supporto

- **TAGLI ALL'IMMOBILIARE E GESTIONE INADEGUATA DEI SERVIZI:** locali malmessi, segnalazioni ignorate, ticket aperti da settimane senza alcuna presa in carico. In molte agenzie i colleghi sono costretti a lavorare in ambienti invivibili, senza climatizzazione, in condizioni indegne per un'azienda bancaria che auspica a raggiungere i vertici nazionali, tra queste segnaliamo: Agenzia 15, Casoria, sede Napoli dove l'aria condizionata è guasta o mal funzionante da giorni.

E poi si chiede responsabilità nella fruizione delle ferie?

L'azienda pretende che si vada in ferie mantenendo intatta la produttività, come se il tempo di riposo fosse un fastidio da comprimere anziché un diritto. Una visione aziendalista distorta, che considera il benessere delle persone solo un ostacolo ai target.

È la irresponsabilità gestionale, organizzativa e politica – che sta portando allo sfascio quello che un tempo era un grande istituto di credito.

- **STAGIONALI E TD?** L'azienda dovrebbe coprire con contratti adeguati i picchi estivi, ma propone contratti ridicoli anche di soli 30 giorni, che nessuno accetta, rendendo impossibile la programmazione e il supporto ai team già sotto pressione. Ad oggi dei 5 TD preventivati dall' azienda per sopperire al periodo di ferie ne mancano all'appello almeno 3 e non perché i giovani non vogliono lavorare ma perché l' offerta è inadeguata.



• **PRESSIONI COMMERCIALI SENZA PRECEDENTI:** si chiede un resoconto telefonico orario, si impone ai manager di prossimità di “pressare” i consulenti per conseguire obiettivi irraggiungibili. Le richieste di resoconto orario su slot, OC, ANF e RIS avvengono sistematicamente sia nel Retail che nel Direct, con modalità uniformi e diffuse in tutta la rete. Una prassi così estesa non può che essere il frutto di indicazioni calate dall’alto. Tali pratiche esasperano i colleghi e sono la conseguenza diretta di **POLITICHE DI PRODOTTO MIOPI** volte ad inseguire risultati di brevissimo termine, buoni solo per costruire bonus e narrazioni manageriali e che producono effetti devastanti sui portafogli e sulla qualità del servizio al cliente. Politiche che spingono a forzature commerciali e mettono a rischio la qualità della consulenza. **Se la situazione non cambia, siamo pronti ad organizzare presidi dinanzi alle agenzie ed a coinvolgere la stampa, denunciando pubblicamente come queste pressioni inducano a proporre prodotti non in linea con i reali bisogni della clientela.**

♦ *Riferimento giuridico:* Due recenti ordinanze della Corte di Cassazione (n. 10730 del 23 aprile 2025 e n. 123 del 4 gennaio 2025) stabiliscono che il datore di lavoro è responsabile anche in caso di condizioni stressogene sistemiche, come quelle prodotte da pressioni organizzative eccessive (straining), ai sensi dell’art. 2087 del Codice Civile. È tempo che l’azienda risponda delle conseguenze psicologiche e professionali generate da questo modello di gestione.

L'IMPEGNO DEI LAVORATORI È QUOTIDIANO, NON STAGIONALE.

Chi lavora in rete fisica e direct garantisce il servizio tutto l’anno, spesso oltre i limiti, con spirito di sacrificio e professionalità. Non accettiamo lezioni di responsabilità da chi sta smantellando pezzo dopo pezzo l’infrastruttura operativa e relazionale della banca. **Non si provi a scaricare le inefficienze manageriali su chi tiene in piedi il servizio.**

ATTENZIONE A NON OSTACOLARE LA FRUIZIONE DI SMART WORKING O FERIE!

Se anche solo un diritto verrà negato o ostacolato, siamo pronti alla mobilitazione.

Rispetto, dignità e diritti non si contrattano!

7 luglio 2025

RR.SS.AA. NAPOLI e CASERTA