



IL PREZZO DA PAGARE

Il 16 luglio si è tenuto a Napoli l'incontro di trimestrale dell'Area Campania alla presenza delle Relazioni Industriali, delle Funzioni Commerciali e della Gestione del Personale. L'Azienda ha illustrato alle OO.SS. i risultati positivi di questi primi mesi dell'anno, che confermano la professionalità e lo spirito di sacrificio dei colleghi. Obiettivi commerciali raggiunti, certo... ma a quale prezzo? Per la FABI il successo di un'azienda non si misura soltanto dagli utili. Si misura anche da come stanno le persone che quegli utili li producono.

FILIALI ALLO STREMO: LA CARENZA DI ORGANICI È DENTRO I NUMERI

Lo abbiamo ribadito ancora una volta: gli organici attuali non bastano. Le filiali vivono di continue emergenze, con carichi di lavoro che schiacciano i colleghi e un clima in costante peggioramento. La carenza di personale non si supera aumentando la pressione su chi è già presente. Si risolve assumendo persone, sui territori. E non è un problema astratto: è scritto nel meccanismo stesso di valutazione. L'indicatore "Servizi alla clientela" che pesa sulla complessità dei Gestori misura il numero di incontri realizzati. Meno persone in filiale = meno incontri possibili = meno punti = fascia che scende. Nelle strutture in affanno, i gestori sono penalizzati dal fatto di dover sempre fare il lavoro di quattro, essendo poi costretti a una corsa contro il tempo per raggiungere gli obiettivi. D'altra parte, la Gestione del Personale ha ammesso il problema degli organici ma anche la necessità di far funzionare le strutture sul territorio con quanto a disposizione.

PRESSIONI COMMERCIALI: IL BUDGET NON SI CHIUDE A SETTEMBRE

Sembra che, durante una recente riunione di indirizzo commerciale, sarebbe stato chiesto alle filiali uno "sforzo": chiudere il budget annuale già a settembre, in vista dell'OPAS con MPS. Una richiesta che consideriamo impropria e priva di senso. Al tavolo, l'Azienda ha chiarito che gli obiettivi commerciali sono e restano annuali. Ne prendiamo atto. E vigileremo perché resti così, nei fatti e non solo a chiacchiere.

TRASFERIMENTO DEI DIRETTORI IN PIENA ESTATE: TEMPISTICA SBAGLIATA

Desta non poche perplessità la decisione di avviare un ampio giro di trasferimenti dei Direttori di Filiale con decorrenza **16 luglio**, nel pieno della programmazione estiva delle ferie. Una tempistica

che rischia di produrre inevitabili ricadute organizzative proprio nel periodo più delicato dell'anno, quando gli organici sono già ridotti e le filiali operano in condizioni di maggiore complessità. L'Azienda ha spiegato che gli avvicendamenti sono stati disposti per garantire la continuità dei percorsi professionali di alcuni Direttori interessati dalla riduzione della complessità delle filiali di provenienza, consentendo loro di essere pienamente operativi nelle nuove sedi in vista del **1° settembre**. Pur prendendo atto delle motivazioni illustrate, riteniamo legittimo chiederci se non sarebbe stato possibile individuare una tempistica diversa, capace di contemperare le esigenze organizzative con quelle delle filiali e dei colleghi chiamati, proprio nei mesi estivi, a gestire carichi di lavoro già particolarmente gravosi.

SMART WORKING: NON PUO' DIVENTARE UNA CONCESSIONE

Smart working viene concesso a intermittenza e, in certe filiali, sospeso o revocato in base a capricci di alcuni direttori o, come un becero ricatto, al raggiungimento degli obiettivi commerciali. A tal proposito, i rappresentanti aziendali hanno riconosciuto al tavolo il disallineamento, parlando di inadeguatezza al ruolo di quei direttori che non sono in grado di coordinare le risorse a distanza.

HUB: LA CAMPANIA NON PUÒ ASPETTARE

A peggiorare il quadro, è l'assenza di Hub aziendali in province estese come Salerno in cui, sebbene i locali adatti sembrerebbero essere stati individuati da tempo, l'Azienda è restia a effettuare un investimento di cui non potrà fare altro che beneficiare la produzione.

FORMAZIONE: OTTO GIORNATE SOLO SULLA CARTA

Lo stesso vale per la scarsa fruizione delle otto giornate annue di formazione da casa, un diritto che resta di nicchia per l'impossibilità dei colleghi a pianificare i giorni di corsi a causa delle esigenze organizzative delle filiali.

SETTIMANA CORTA: UN DIRITTO PER POCHI

Per il 4x9, poi, è ancora peggio. La fruizione della settimana corta riguarda 58 colleghi su oltre 1.170: meno del 5% dell'organico. E con uno squilibrio che salta all'occhio (37 uomini contro 21 donne) su una misura pensata per la conciliazione vita-lavoro, in un'Area dove le donne sono la maggioranza.

PERCORSI DI SVILUPPO E COMPLESSITÀ: UN SISTEMA CHE PUNISCE

Sul ricalcolo annuo 2026 della complessità pesano alcune criticità che denunciavamo senza giri di parole:

- Più filiali perdono che guadagnano: solo 10 filiali salgono di fascia, ben 51 scendono. Per i Gestori, 460 colleghi vedono la complessità ridursi.
- La "salvaguardia" tutela una minoranza: la clausola dei «2 punti soglia» (Accordo 8/12/2021) copre solo il 35% delle filiali in riduzione (appena 18 su 51). Tutti gli altri restano scoperti.
- L'oggettività dichiarata non regge: l'Azienda stessa ammette di aver dovuto introdurre una "mitigazione degli impatti macroeconomici" sui ricavi medi per cliente. Se il sistema va corretto a mano per non affossare i colleghi, allora quel sistema non è così oggettivo come lo si racconta.
- Il paradosso della valutazione: il 77% dei Gestori è valutato "sopra le aspettative", eppure centinaia di loro vedono scendere la fascia. Puoi essere eccellente e venire comunque

penalizzato, perché i driver che contano davvero non dipendono da te, ma dagli organici della tua filiale.

DECORO E SICUREZZA: FILIALI DA CURARE, NON DA ABBANDONARE

Abbiamo denunciato lo stato di abbandono e trascuratezza di diverse filiali: investimenti minimi sugli immobili, appalti di pulizia al ribasso con risultati scadenti, un'immagine aziendale compromessa da strutture antiquate. L'esempio della filiale di Maiori è emblematico: da anni chiediamo di spostare il bancomat per offrire un servizio migliore alla clientela, e la risposta è che "non ci sono fondi". Un'azienda che dichiara quei numeri di bilancio non trova le risorse per sistemare uno sportello ATM? Non è credibile e non ci basta come risposta, per questo andremo avanti con le verifiche e le iniziative necessarie, nelle sedi opportune, per migliorare le condizioni di lavoro.

Lo diciamo con altrettanta onestà: il confronto costruttivo produce risultati. Sulla Filiale Digitale di Salerno, per esempio, i rappresentanti delle Risorse Umane hanno ringraziato il sindacato per l'attività sul campo, che ha contribuito a individuare i problemi strutturali e sollecitare i lavori di adeguamento, in partenza a breve, per risolvere le criticità e portare la struttura allo stesso livello delle altre filiali digitali d'Italia. Questa è la dimostrazione che l'ascolto permette di cambiare le cose.

LA FABI C'È. SU TUTTO.

In un momento storico come quello che stiamo vivendo, dove aumentano le richieste dei colleghi di sottoporsi a visita con medico aziendale per patologie aggravate dallo stress correlato al lavoro, il nostro impegno è sempre più finalizzato al ripristino di un clima ottimale. Saremo sempre più presenti sul territorio, con i nostri dirigenti sindacali, per garantire condizioni di lavoro serene.

Salerno, 20/07/2026

FABI GRUPPO ISP
Area Campania
I coordinatori