



Ferie, carichi di lavoro, esodi e garden leave.

La gestione del turnover non si improvvisa!

La gestione delle ferie è regolata da leggi e contratti a tutela della salute psico-fisica delle lavoratrici e dei lavoratori. Ancor più delle norme, è il buon senso che dovrebbe garantire una fruizione serena dei periodi di riposo.

Purtroppo, in questi giorni in UniCredit si stanno manifestando criticità che rischiano di aggravarsi con il passare delle settimane e che potrebbero mettere a rischio questo sacrosanto diritto.

Negli scorsi mesi le Organizzazioni Sindacali avevano rappresentato all'Azienda le difficoltà della Rete e delle strutture centrali, evidenziando come l'Accordo del 20 aprile – tra pensionamenti, esodi e collocamenti in garden leave – avrebbe comportato l'uscita contemporanea di centinaia di colleghe e colleghi, proprio a ridosso del periodo estivo e con i piani ferie già definiti. L'Azienda fornì in quell'occasione una risposta rassicurante, sostenendo che tutto sarebbe stato gestibile... e invece ora siamo arrivati al momento che avevamo previsto con forte apprensione e si cominciano a registrare i primi preoccupanti "scricchiolii" e segnali di criticità.

Chi rimane non deve subire i disagi di una gestione approssimativa del turnover.

I tagli lineari dei costi, fatti per avere una leva immediata sui risultati di breve periodo, andranno a impattare sulla sostenibilità di lungo periodo.

Il Management della Banca deve trovare soluzioni adeguate: ora, chi paga?

Collocamenti in garden leave anche a distanza di mesi dall'esodo, organici ridotti, carichi e pressioni in aumento e assenza di sostituzioni: alle assunzioni si è sostituito un vuoto, aggravato da aspettative retribuite. Gli stagisti, pochi e non immediatamente operativi, non garantiscono il turnover. Per questo ribadiamo con forza e ricordiamo all'Azienda che:

- **le ferie programmate DEVONO essere pienamente fruita;**
- **il lavoro di chi esce in garden leave non può essere scaricato su chi resta;**
- **i carichi e i ritmi di lavoro, già oggi elevati, non sono ulteriormente sostenibili, in un contesto nel quale si registrano anche chiusure di sportelli e casse nel periodo estivo;**

- lo stress lavoro-correlato nel settore è un dato ormai consolidato: dopo un anno di risultati importanti, le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto a un reale recupero psicofisico.

L'Azienda conosce bene gli strumenti per gestire rapidamente il ricambio generazionale (contratti stagionali, apprendistato, tempo determinato).

Il ricorso agli 'stagisti', invece, non è sufficiente a garantire il turnover: servono con urgenza nuove assunzioni e serve pure che si sblocchino le legittime richieste di trasferimento verso la nostra Region di colleghe e colleghi della cui vita personale l'Azienda ne tiene poco conto...!

Le lavoratrici e i lavoratori della Region Sud hanno sempre dimostrato impegno e uno straordinario spirito di abnegazione, operando spesso e volentieri in condizioni di grande difficoltà operativa.

La misura è colma: serve rispetto nei confronti di colleghe e colleghi e risposte tempestive e concrete da parte dell'Azienda.

8 giugno 2026

**Coordinatori Territoriali FIRST CISL e FISAC CGIL
UniCredit Region Sud**

