



---

## OBIETTIVI E RISULTATI DA RECORD... MA DI CHE SPORT STIAMO PARLANDO?

Facciamo un gioco: immaginiamo una gara sportiva.

Cosa penseremmo se, a gara iniziata, **qualcuno decidesse di cambiare le regole del gioco?**

Se il traguardo fosse spostato più in avanti, quando ormai siamo a metà gara? Se ci chiedessero di vincere, ma senza dirci il punteggio, la classifica o dove ci troviamo rispetto agli altri? Se anno dopo anno la gara diventasse sempre più lunga, più dura, più estenuante...e ci chiedessero anche di affrontarla con meno risorse a disposizione?

**Ecco, benvenuti nella “competizione” quotidiana per il raggiungimento dei budget in UniCredit! Nel nostro “sport aziendale” sta accadendo - proprio in questo momento e in vista del traguardo - che i target delle tappe commerciali vengano modificati, come se a metà del secondo tempo l'arbitro decidesse che il gol vale doppio. Peccato che la fatica resti la stessa. Anzi, aumenti.**

In una gara vera, gli atleti sanno almeno dove si trovano in classifica, conoscono il distacco dal traguardo e possono misurare le proprie performance. Qui invece l'accesso ai dati della procedura DOP non è disponibile (guarda caso proprio a fine tappa), impedendo di verificare il proprio reale posizionamento rispetto agli obiettivi di budget.

**Insomma: bisogna correre, ma senza cronometro, senza bussola e senza mappa. Anno dopo anno gli obiettivi crescono, la pressione aumenta, le risorse diminuiscono e il clima diventa sempre più pesante. Il risultato? Un sistema che non motiva più le persone, ma le consuma. Non valorizza, ma logora. Non costruisce il futuro, ma rischia di bruciare il presente.**

Noi lo diciamo da sempre, senza ambiguità: pur consapevoli che il sindacato non partecipa alla determinazione dei regolamenti e dei target dei sistemi incentivanti, un modello di lavoro bancario fondato su obiettivi commerciali di breve periodo è profondamente sbagliato. **È negativo per la salute di chi lavora, per la qualità del servizio alla clientela e per la sostenibilità stessa dell'azienda nel medio-lungo periodo.** Peraltro, la stessa piattaforma di rinnovo contrattuale di prossima presentazione, intende stabilire sul tema (art. 55) un rapporto di proporzionalità a vantaggio del premio aziendale ed un obbligo di piena e trasparente informativa alle OO.SS. riguardo a dati, criteri, modalità e obiettivi del sistema incentivante.

**Una banca non è una gara a eliminazione. E chi lavora in banca non è un atleta da spremere fino allo sfinimento. È assolutamente condivisibile il principio secondo il quale ciascuno deve assumersi le proprie responsabilità, ma questo non significa accettare regole che cambiano in corsa, obiettivi opachi, carichi di lavoro sempre più insostenibili.** Noi continueremo a denunciare queste distorsioni - che



siamo certi riguardano tutto il territorio nazionale - e a difendere dignità, trasparenza e rispetto del lavoro. Perché una gara truccata non è una gara. È solo un modo per perdere... tutti!

*Bari, 27 aprile 2026*

### **Le RSA in UniCredit Bari**