



I Coordinamenti Territoriali DR Toscana Umbria

Giovedì 16 aprile si è tenuto a Firenze l'incontro tra le Organizzazioni Sindacali e la Direzione Regionale. Il quadro emerso è quello di una banca **“a due velocità”**: se i numeri brillano, il motore umano è in forte affanno.

Scenario economico: il mercato tiene, ma il futuro è sfidante

I dati illustrati dal Direttore Regionale evidenziano che i **risultati del 2025 sono solidi**, con un **budget centrato al 100%** e performance eccellenti sia nel retail che nell'exclusive, con qualche affanno nel credito alle imprese dovuto alla minore domanda, sia a causa del contesto economico sia per la presenza ancora importante di credito erogato nella fase emergenziale post Covid.

I primi mesi del 2026 mostrano segnali contrastanti: il contesto geopolitico internazionale, la crisi della manifattura e la competizione nel settore erodono i margini sul credito, con scenario migliore nel breve termine, grazie alla qualità del lavoro di colleghe e colleghi che, nonostante la **“tempesta” della portafogliazione**, stanno dimostrando, ancora una volta, tutta la loro professionalità.

Il terremoto “riportafogliazione”

Il riassetto del 19 gennaio, arrivato dopo 5 anni di stallo e dopo troppe riorganizzazioni e chiusure di sportelli, ha avuto un impatto molto pesante:

- forte aumento dei carichi di lavoro, per di più non equamente distribuito tra i diversi gestori;
- tempo sottratto all'attività consulenziale per gestire il malcontento della clientela;
- impatto psicologico sui gestori ai quali, di fatto, è stata prima ridotta la qualità dei portafogli, poi richiesto di accompagnare il cliente con il quale aveva la relazione dal nuovo gestore, per giunta giustificando il passaggio come miglioramento del servizio ricevuto ... di fatto sminuendo la propria professionalità.

L'azienda ha espresso gratitudine e riconoscimento ai gestori per l'impegno profuso.

Ma il plauso non basta! Abbiamo denunciato con forza:

- **Portafogli esplosi:** gestori, in particolare Exclusive, con oltre 400-500 clienti. È fisicamente impossibile garantire consulenza di qualità e verifiche normative adeguate.
- **Evidenti squilibri nell'assegnazione della clientela** passata da Affluent a Exclusive e da Retail a imprese o viceversa.
- **Rischio Disciplinare e Antiriciclaggio:** in una regione non esente dalle infiltrazioni malavitose nel tessuto economico, la sempre maggiore complessità nel monitorare con la dovuta attenzione i profili di rischio espongono colleghe e colleghi a possibili errori e contestazioni.

Pressioni commerciali e clima aziendale

Abbiamo riscontrato e denunciato una **pericolosa recrudescenza delle pressioni commerciali**.

Previsionali di vendita: sono richieste di per sé in contrasto con l'attenzione alla soddisfazione dei bisogni della clientela.

I numerosi monitoraggi, anche ad esempio sull'utilizzo di strumenti quali Robo4advisor, diventano un'ulteriore incombenza spesso incomprensibile, che porta via tempo che invece servirebbe per lavorare con serenità e senza ansia.

PVR: in attesa di conoscere ufficialmente i dati 2025 della DR, avendo ottenuto in media prestazioni superiori alle medie nazionali, è ragionevole aspettarsi buoni risultati.

Tuttavia, registriamo preoccupazione per il futuro: i cambi di portafoglio potrebbero penalizzare chi è in percorso; **serve attenzione e aiuto da parte della gestione delle risorse umane e dei responsabili**.

Sistema NEWTON: c'è forte preoccupazione per la nuova valutazione delle prestazioni e per come sarà gestita, in particolare manca una conoscenza adeguata dello strumento e sono mancate informazioni puntuali per utilizzarlo al meglio.

In merito al **clima**, elemento dichiarato fondamentale, il **Direttore Nocentini ha ricordato la necessità di lavorare con correttezza** e ci ha invitato a denunciare comportamenti disallineati e scorretti, anche in nome della "**Cultura del Dissenso**", ribadendo, come fatto in altri incontri, l'idea che "**le pressioni non servono a niente**" e che semmai "**è il contesto che genera pressioni**".

Ha anche sottolineato come gli strumenti aziendali, come Robo4advisor e Valore Insieme, sono ausili che supportano il lavoro dei gestori e non devono essere vissuti come obblighi.

Invitiamo i colleghi a segnalare formalmente ogni comportamento non in linea con queste dichiarazioni.

Carenze organiche e logistiche

Non si può fare impresa "**senza mezzi**", umani e materiali. Abbiamo dunque chiesto interventi immediati su:

Mezzi di trasporto: è paradossale che i gestori imprese non abbiano auto aziendali per visitare i clienti. Inoltre, riteniamo necessaria l'autorizzazione all'uso dell'auto personale per consentire il raggiungimento di filiali in "territori marginali" in occasione delle sostituzioni.

Organici insufficienti: le uscite per esodi non sostituite contribuiscono a generare stress e disagio; gli ingressi dei Global Advisor non sono ancora tali da compensare le assenze, in termini numerici e di know how. Mancano gestori e le filiali a Cassa Unica, con un solo gestore base, sono una bomba a orologeria per sicurezza e carichi di lavoro.

Per quest'ultime, il responsabile del Personale Bonuccelli, ha dichiarato che verrà attivata una collaborazione tra le filiali delle singole aree e che è allo studio un ammodernamento delle apparecchiature automatiche, per rendere più semplici le procedure oltre all'introduzione del servizio di cassa attivabile, cassa discreta.

NWoW e Spazi: permangono criticità nella prenotazione delle postazioni negli hub, insufficienti in particolare in alcune aree, Umbria, Valdarno, Siena, Pisa, Lucca a titolo esemplificativo.

Abbiamo denunciato la **carenza di Hub** soprattutto in certe porzioni del territorio, particolarmente penalizzate.

L'azienda ci ha risposto che è allo studio la creazione di una nuova Filiale Digitale in Umbria e una nuova Hub a Pistoia, ma non ha saputo comunicarci i tempi di realizzazione.

Formazione

È partita la nuova piattaforma **ACCADEMY** ma comunque, per il 2025, la Direzione Regionale ha espresso soddisfazione per l'implemento della fruizione della formazione a distanza dei colleghi ma ci sono ancora ampi spazi di crescita.

Conclusioni

Abbiamo consegnato alla Direzione Regionale alcune richieste fondamentali:

- **Attenzione agli organici:** servirebbero nuove assunzioni anche su questa Direzione Regionale.
- **Ampliare la Filiale Digitale**, per esempio aprendo un nuovo punto operativo in Umbria.
- **Pensare alla creazione di centri specialistici/formativi.**
- **Coprire le uscite di gestori aziende e imprese**, anche con assunzioni mirate potrebbe aiutare a coprire le uscite e dare respiro non solo alle filiali.
- **Tutela normativa:** chiarimenti urgenti per gli sportelli di consulenza privi di appoggio fisico.

I risultati eccezionali ottenuti sono merito esclusivo della professionalità di lavoratrici e lavoratori. **Non permetteremo che la trasformazione della Banca avvenga a discapito della salute e della dignità professionale dei colleghi.**

Il sindacato C'È: non esitate a contattare i vostri rappresentanti per ogni anomalia.

I Coordinamenti Territoriali

Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca, Unisin

Firenze, 29 aprile 2026