



---

## **Incontro Organici DT Tirrenica**

Prima dell'incontro, le Organizzazioni Sindacali FIRST CISL, FISAC CGIL e UILCA UIL hanno consegnato alle Relazioni Industriali un documento ampio e dettagliato, che raccoglie un'analisi approfondita delle criticità presenti nella Direzione Territoriale Tirrenica.

Si tratta di un lavoro costruito direttamente sul campo, attraverso il coinvolgimento di colleghe e colleghi, compresi responsabili di filiale, capi hub e capi area. Un documento che restituisce una fotografia concreta dell'operatività quotidiana, andando oltre i dati formali e mettendo in evidenza le dinamiche reali della rete.

### **I dati aziendali e la realtà operativa**

Dalla ricognizione effettuata emerge con forza come i dati gestionali aziendali, in particolare quelli legati all'operatività di cassa e sportello, non risultino pienamente rappresentativi della realtà.

Una parte significativa delle attività quotidiane, soprattutto quelle provenienti da strutture esterne, non viene correttamente intercettata dai sistemi informativi e diventa visibile solo attraverso strumenti operativi come il giornale di fondo.

A questo si aggiungono criticità diffuse sugli strumenti: i bancomat evoluti, anziché semplificare, introducono complessità operative; anomalie hardware e procedurali sono segnalate con continuità e incidono direttamente sulla gestione della clientela e sul rispetto degli appuntamenti.

### **Carichi di lavoro e portafogli: il nodo della sostenibilità**

Uno dei punti centrali dell'analisi sindacale riguarda il dimensionamento dei portafogli e, più in generale, i carichi di lavoro. Le evidenze raccolte mostrano una forte disomogeneità: si passa da portafogli business con poco più di cento posizioni ad altri che arrivano a trecento, mentre nei privati si registrano numeri che possono superare i duemila clienti per gestore.

In assenza di dati ufficiali su valori minimi e massimi, diventa difficile costruire una valutazione oggettiva della sostenibilità operativa. Le Organizzazioni Sindacali sottolineano come la numerosità dei portafogli rappresenti già di per sé un indicatore significativo del carico, soprattutto quando include clientela ad alta intensità operativa.

Viene inoltre evidenziata la presenza di clientela non correttamente portafogliata, spesso per esigenze organizzative più che per scelte gestionali consapevoli, e il progressivo sovradimensionamento dei portafogli a seguito di uscite non compensate.

### **Organizzazione del lavoro tra pressioni commerciali e carenze formative**

Un ulteriore elemento emerso riguarda l'organizzazione del lavoro quotidiano. Le Organizzazioni Sindacali segnalano la presenza di numerose riunioni commerciali, a diversi livelli, che sottraggono tempo all'operatività senza trovare un adeguato bilanciamento con momenti di aggiornamento normativo e formazione strutturata.

In questo contesto, lo smart learning viene riconosciuto come uno dei pochi strumenti realmente efficaci, se reso completamente esigibile, mentre permane una difficoltà diffusa nel garantire percorsi formativi coerenti e continui.

### **Operatori di sportello e composizione degli organici**

Sul tema degli operatori di sportello è emersa una distanza significativa tra le due letture. Le Organizzazioni Sindacali evidenziano come la categoria ODS sia troppo generica e comprenda figure con ruoli e carichi molto diversi, oltre a includere, nei dati complessivi, situazioni che non riflettono la reale disponibilità operativa.

Viene segnalato come le uscite non siano state adeguatamente compensate e come i neoassunti si trovino spesso a coprire più posizioni contemporaneamente, con obiettivi già attivi e senza un adeguato periodo di consolidamento.

### **Mobilità, filiali e tenuta del presidio territoriale**

Il tema della mobilità evidenzia criticità strutturali in alcune aree, in particolare nell'asse Firenze-Umbria-Prato, dove la carenza di risorse comporta spostamenti frequenti anche su lunghe distanze.

La mobilità intra-hub, utilizzata per coprire emergenze e assenze, finisce per indebolire ulteriormente le strutture di origine.

Vengono segnalate situazioni di particolare fragilità organizzativa, con filiali sottodimensionate e difficoltà nel garantire il presidio nelle fasce pomeridiane.

### **Formazione, apprendisti e trasmissione delle competenze**

Le criticità legate alla formazione emergono con particolare evidenza sul fronte degli apprendisti e dei nuovi ingressi. Il tutoraggio, pur previsto contrattualmente, risulta spesso difficile da garantire per mancanza di tempo, mentre la formazione tra colleghi rischia di diventare un meccanismo che replica errori non ancora consolidati.

In questo contesto si inserisce anche il progetto "Purpose", rispetto al quale viene espresso il timore che possa tradursi in un supporto informale non riconosciuto, con un ulteriore carico sulle risorse coinvolte.

### **Il ruolo delle strutture centrali e il polo di Guamo**

Nel quadro complessivo è stato richiamato anche il ruolo del Centro Servizi di Guamo, realtà complessa e fortemente interconnessa con la rete territoriale. Le dinamiche di ingresso e uscita da questa struttura hanno effetti diretti sull'operatività delle filiali e, per le Organizzazioni Sindacali, devono essere considerate nella

valutazione complessiva degli organici.

### **Richiesta di trasparenza e necessità di risposte concrete**

In conclusione, le Organizzazioni Sindacali ribadiscono la necessità di poter disporre di dati chiari e verificabili su organici, uscite, assunzioni e portafogli, ritenuti indispensabili per una valutazione oggettiva.

Viene inoltre sottolineata l'esigenza di ricevere riscontri puntuali sulle segnalazioni già avanzate, affinché il confronto non resti solo descrittivo ma produca interventi concreti.

L'azienda, da parte sua, assume l'impegno a organizzare momenti di restituzione strutturati, nei quali verranno condivisi gli esiti delle verifiche effettuate e le eventuali azioni previste.

### **Una questione ancora aperta**

Resta centrale, nel confronto, il tema degli organici e della sostenibilità complessiva del modello.

Le criticità evidenziate non appaiono episodiche ma strutturali e richiedono, secondo le Organizzazioni Sindacali, interventi concreti e misurabili.

Il proseguimento del confronto sarà determinante per verificare la capacità di tradurre le analisi emerse in soluzioni efficaci, in grado di garantire condizioni di lavoro sostenibili e un adeguato livello di servizio alla clientela.

**Firenze 30 aprile 2026**

**COORDINAMENTI DT TIRRENICA GRUPPO BANCO BPM  
FIRST CISL - FISAC CGIL - UILCA UIL**