



---

### Bonus Pool

Nei giorni scorsi l'azienda ha comunicato alle strutture e alle filiali gli importi attribuiti per il conseguimento del cosiddetto "Bonus pool".

Gli importanti risultati economici conseguiti dalla banca negli ultimi esercizi hanno generato aspettative significative rispetto ai criteri di distribuzione del sistema incentivante e ai riconoscimenti economici collegati ai risultati raggiunti.

Dobbiamo purtroppo registrare un diffuso disagio sia tra chi è rimasto escluso dal "Bonus pool", sia tra chi, pur avendolo ricevuto, giudica gli importi non proporzionati all'impegno richiesto e agli obiettivi assegnati. In diversi casi, i criteri distributivi sono apparsi opachi oltre che difficilmente comprensibili.

Allo stato attuale, la definizione del salario incentivante, indicatori, pesi e importi, è una prerogativa esclusivamente aziendale; l'azione sindacale si concentra sul **premio aziendale**, strumento redistributivo e solidaristico destinato alla generalità dei lavoratori, che beneficia, grazie proprio all'accordo sindacale, del regime fiscale agevolato previsto dalla normativa vigente.

Nell'ambito del rinnovo del Contratto integrativo aziendale (Cia) e degli accordi del 25 luglio 2025, abbiamo più volte sollecitato all'azienda l'apertura di un confronto serio e strutturato anche sul salario incentivante, in coerenza con le previsioni del Contratto collettivo nazionale di lavoro (Ccnl) sul **premio variabile di risultato**, ad oggi quella richiesta non ha trovato risposta.

Ribadiamo altresì la necessità che il budget annuale relativo agli obiettivi commerciali, deliberato dal consiglio di amministrazione, venga reso noto alle organizzazioni sindacali entro il primo trimestre di ciascun anno e riteniamo indispensabile evitare modifiche continue in corso d'esercizio, rialzi progressivi degli obiettivi o comunicazioni tardive che finiscono inevitabilmente per alterare il quadro di certezza e di equilibrio necessario ad una corretta valutazione delle performance.

Un sistema premiante efficace deve evolvere verso una maggiore trasparenza e partecipazione delle parti. I risultati del Monte dei Paschi sono il prodotto della competenza e della dedizione di chi ci lavora ogni giorno, in un contesto in cui le pressioni commerciali hanno raggiunto e sempre più spesso superato, soglie inaccettabili.

In questo contesto il premio aziendale rimane un pilastro dell'equilibrio retributivo del gruppo e dovrà essere ulteriormente sviluppato e rafforzato. Se la banca vuole proseguire nel percorso di crescita delineato dal piano industriale, dovrà investire, non soltanto nei numeri e nelle strategie, ma soprattutto nella motivazione, nella partecipazione e nella dignità professionale delle persone che quei risultati li rendono ogni giorno possibili.



Bonus Pool MPS: serve trasparenza su criteri, importi e obiettivi

*Siena, 28 maggio 2026*

**Segreterie di Coordinamento Banca Monte dei Paschi Siena**  
**Fabi - First Cisl - Fisac Cgil - Uilca Uil - Unisin**