



Nei giorni scorsi le scriventi Rappresentanze sindacali Aziendali, hanno incontrato il Responsabile RU Territoriale dir. Fabio Greco, insieme con la GRU di riferimento dei nostri Distretti dir. Ilaria Centi.

L'incontro è stato occasione per un aggiornamento sulla situazione della Banca e per affrontare tematiche importanti quali, prima tra tutte, quella degli organici.

Ci è stato confermato che nei giorni scorsi si è conclusa l'iniziativa "Percorsi Verticali 2026" con la comunicazione diretta a tutti i partecipanti dei risultati conseguiti.

L'iniziativa è coerente con l'accordo di contrattazione di II livello del 25 luglio 2025 per rafforzare la promozione di percorsi professionali di sviluppo aperti alla candidatura di colleghe e colleghi.

Nell'area Toscana Nord hanno partecipato alla selezione 12 colleghi e colleghe, di cui 4 sono risultati vincitori e tutti gli altri "idonei non vincitori". Per i vincitori, a breve partiranno i piani formativi per il successivo inserimento nel ruolo.

Ci è stata fornita un'indicazione generale in merito al raggiungimento dei risultati previsti dal Bonus Pool che ha evidenziato come, sulla Direzione Toscana Nord, a fronte di una platea di 1.369 persone, il risultato sia stato raggiunto da 653 colleghe e colleghi e **naturalmente le persone non premiate, quelle non brave, sempre tutte nelle Filiali!**

Abbiamo fortemente criticato la gestione del sistema Bonus Pool e gli obiettivi assegnati, soprattutto con riferimento al settore Corporate e, in particolare al mondo SB, dove i target fissati sono stati chiaramente sproporzionati e fuori mercato rispetto alle reali possibilità operative legate ad un processo di riorganizzazione che, chiaramente, non è funzionale ed è stato gestito molto male dall'azienda (ma questo lo avevamo già detto più volte) oltre che rispetto all'attuale contesto economico e che ha visto la totalità dei centri non raggiungere il premio **anche se sembrerebbe che l'Azienda abbia avuto a disposizione un "borsellino" da poter gestire per riconoscere degli ad personam ai più meritevoli.**

Più in generale, un budget non può essere una scommessa al rialzo ma deve basarsi su criteri di sostenibilità, di chiarezza, di storicità e di proiezioni realistiche (come peraltro ribadito dal Protocollo sulle Politiche Commerciali sottoscritto da Azienda e Sindacati) che in molti casi sono completamente mancate determinando pressione psicologica nella ricerca di risultati sempre più difficili da cogliere, penalizzazione economica e perdita motivazionale, **facendo passare il messaggio che chi ha raggiunto il premio ha lavorato e chi non l'ha raggiunto non ha lavorato!**

Infine, ci è stata illustrata la fotografia degli organici delle singole filiali ricomprese nella provincia di Pisa. L'azienda, nonostante una nostra esplicita richiesta in merito, non ha però ritenuto di voler analizzare anche il dettaglio dei singoli portafogli assegnati ai Gestori.

Abbiamo espresso insoddisfazione rispetto a questa indisponibilità, ritenendo che un'analisi congiunta sulla sostenibilità dei carichi di lavoro non possa che basarsi su dati reali che permettano di valutare il peso effettivo dei singoli portafogli in capo al gestore (dati reali che, da una nostra verifica, hanno fatto emergere in talune realtà, carichi non in linea con i limiti previsti dalla normativa) perlomeno per quelle linee che prevedono dei carichi misurabili attraverso il numero di clienti assegnati. Ci sfugge infatti in che modo l'Azienda intenda rispettare il proprio impegno a suo tempo espresso di confrontarsi con le organizzazioni sindacali a livello periferico rispetto all'impatto della revisione dei modelli di servizio Premium e SB, se si sottrae al confronto sui dati oggettivi dei portafogli assegnati.

In tema di organici abbiamo comunque ribadito le difficoltà quotidiane che i colleghi incontrano per la ridotta presenza di personale e per i conseguenti elevati carichi di lavoro, in tutti i comparti, in un contesto nel quale rimangono molto forti e continue le pressioni commerciali per spingere al raggiungimento di risultati commerciali sempre più ambiziosi e senza una opportuna condivisione dei rischi operativi.

Abbiamo manifestato all'Azienda quelle che a nostro avviso sono le maggiori criticità presenti su questo territorio dal punto di vista dei carichi di lavoro, criticità che a nostro avviso sono risolvibili solo procedendo quanto prima all'assunzione di nuovo personale.

Ribadiamo l'invito a tutte le colleghe e colleghi di continuare a segnalare alle proprie RSA tutte le criticità presenti sui posti di lavoro, prestando la dovuta attenzione ai rischi operativi.

Pisa, 01/06/2026

Le OO.SS della Provincia di Pisa