



Nella giornata di giovedì 18 giugno si è svolto a Firenze l'incontro semestrale previsto dall'art. 15 del CCNL, richiesto dalle RSA di Empoli presso la Direzione RU Toscana Nord.

All'incontro erano presenti il Direttore Greco e i Gestori Risorse Umane dei territori di riferimento. L'incontro ha consentito di approfondire numerosi aspetti relativi all'organizzazione e alle condizioni di lavoro.

In una fase caratterizzata dalle numerose notizie che interessano la nostra Banca, le RSA hanno ritenuto fondamentale portare all'attenzione dell'Azienda le esigenze concrete e quotidiane delle lavoratrici e dei lavoratori del nostro territorio.

I temi affrontati hanno riguardato gli organici e le relative carenze, le nuove assunzioni, le domande di trasferimento in ingresso e in uscita, il lavoro agile, il monitoraggio dell'attività commerciale, il Bonus Pool, nonché il decoro e la salubrità degli ambienti di lavoro.

### **Organici, carichi di lavoro e assunzioni**

Nonostante la nostra preventiva richiesta di informazioni, l'Azienda ha fornito dati parziali, non sufficienti a consentire una valutazione oggettiva dei carichi di lavoro delle unità operative.

Preso atto dell'indisponibilità ad affrontare un confronto aperto sul tema, abbiamo rappresentato come in alcune realtà sia presente una carenza di personale che perdura dal 2022.

Il Direttore Greco ci ha fornito il dato relativo alle domande di trasferimento, evidenziando la presenza di 35 richieste in uscita a fronte di un numero significativamente inferiore di domande in ingresso.

Nel corso dell'incontro abbiamo evidenziato come, per ripristinare il livello minimo di organico necessario a garantire gli attuali modelli di servizio e una più equilibrata distribuzione dei carichi di lavoro, sia indispensabile prevedere l'inserimento di almeno 22 nuove risorse sul territorio.

Tale richiesta rappresenta una stima minima del fabbisogno strutturale e non tiene conto delle assenze prolungate o non programmabili (quali, a titolo esemplificativo, malattie di lunga durata, fruizione dei benefici previsti dalla Legge 104/1992, maternità, aspettative e altri istituti che possono incidere significativamente sulla presenza effettiva del personale). Abbiamo inoltre segnalato, tra le altre, la specifica criticità del Distretto SB di Firenze Sud, che presenta già oggi una carenza di una risorsa rispetto alle esigenze operative attuali.

Richiediamo quindi di mettere in sicurezza il lavoro dei colleghi, esposti in queste condizioni a enormi rischi operativi di cui l'azienda deve assumersi la piena responsabilità.

### **Lavoro agile: uno strumento da valorizzare**

Nel corso del confronto le RSA hanno evidenziato come, in alcune realtà, la fruizione del lavoro agile risulti ancora poco diffusa a causa di un'organizzazione del lavoro che ne scoraggia l'utilizzo.

Con la Direzione RU sono state ripercorse le modalità di utilizzo del lavoro agile previste dalla normativa vigente.

Per la rete sono previste fino a 12 giornate annue, da utilizzarsi prevalentemente per la formazione, indicativamente nella misura di una giornata al mese. La richiesta deve tenere conto delle esigenze organizzative e, per specifiche necessità, può esserne richiesta la ripianificazione.

Abbiamo pertanto chiesto al Direttore Greco di sensibilizzare i Responsabili di tutte le strutture del territorio affinché lo strumento venga valorizzato, favorendone un'applicazione omogenea.

Riteniamo infatti che il lavoro agile rappresenti un importante strumento di conciliazione tra vita privata e attività lavorativa, oltre che un'opportunità organizzativa capace di generare benefici sia per le persone sia per l'Azienda. Ogni applicazione difforme dovrà essere tempestivamente segnalata alle scriventi.

### **Monitoraggio dell'attività commerciale**

Le RSA hanno richiamato l'attenzione sulla necessità che ogni attività di monitoraggio e indirizzo commerciale avvenga nel pieno rispetto delle previsioni contrattuali e degli accordi vigenti.

Il perseguimento dei risultati commerciali non deve determinare pressioni indebite, classifiche improprie, richieste non coerenti con il ruolo ricoperto o forme di controllo incompatibili con la dignità professionale delle lavoratrici e dei lavoratori.

Abbiamo inoltre segnalato l'utilizzo, da parte di alcuni responsabili, di modalità comunicative che riteniamo inappropriate. Le numerose mail giornaliere, dai toni allarmistici e improntate a un'urgenza permanente, rischiano infatti di generare nel tempo un clima diffuso di disagio.

Sono inoltre state segnalate attività e adempimenti che duplicano processi già previsti (ad esempio file Excel che richiedono informazioni già disponibili negli applicativi aziendali) o prassi non previste che appesantiscono il lavoro e il clima organizzativo (quale la richiesta di comunicare quotidianamente a fine giornata via Teams o e-mail i risultati commerciali, nonostante tali informazioni siano già disponibili ai responsabili fin dalle prime ore della mattina successiva).

L'art. 58 del nostro CCNL è molto chiaro sul tema: invitiamo colleghe e colleghi a segnalarci eventuali ulteriori anomalie.

### **Bonus Pool**

Le RSA ritengono necessario che, anche per strumenti premianti di esclusiva matrice aziendale, vengano definiti criteri di assegnazione maggiormente inclusivi e coerenti con il contributo complessivamente espresso dalle persone.

Tali criteri dovrebbero valorizzare le diverse professionalità e tenere conto delle specificità delle singole realtà operative, evitando che fattori organizzativi o di mercato, estranei alla responsabilità individuale, possano determinare disparità nell'accesso ai riconoscimenti economici.

### **Decoro, sicurezza e salubrità degli ambienti di lavoro**

Abbiamo segnalato criticità sia sul fronte delle pulizie sia sul decoro degli ambienti di lavoro. Nel corso del confronto è stato identificato un potenziale percorso per attivare le opportune iniziative. Seguiranno aggiornamenti sugli sviluppi.

Riteniamo infatti che la qualità degli ambienti di lavoro non possa essere considerata un tema secondario, soprattutto dopo anni caratterizzati da una forte carenza di investimenti in questo comparto.

Le RSA di Empoli continueranno a perseguire con determinazione alcuni obiettivi fondamentali:

- rafforzamento degli organici e nuove assunzioni;
- gestione trasparente e tempestiva delle domande di trasferimento;
- piena valorizzazione del lavoro agile;
- rispetto delle norme e degli accordi in materia di politiche commerciali;
- miglioramento del decoro, della sicurezza e della salubrità degli ambienti di lavoro.

Le RSA continueranno a monitorare con attenzione l'evoluzione dei temi affrontati nel corso dell'incontro.

Invitiamo tutte le colleghe e tutti i colleghi a continuare a segnalare alle RSA criticità, proposte e situazioni che meritino approfondimento, affinché l'azione sindacale possa essere sempre più efficace, concreta e aderente alle reali esigenze dei luoghi di lavoro.

Empoli, 24/06/2026

Rsa Empoli  
Fabi First-Cisl Fisac-Cgil Uilca Unisin