



**Progetto Pilota, Sistema Incentivante e carenze di organici.
Serve un cambio di rotta immediato!**

In data 09 maggio 2025 presso la sede di Via Armorari si è tenuto l'incontro Semestrale fra Azienda e Organizzazioni Sindacali ai sensi dell'Art 14 del CCNL ABI del 19 dicembre 2019 rinnovato in data 23 novembre 2023 dove sono stati affrontati argomenti come:

- ✓ Organici;
- ✓ Ritmi e carichi di lavoro;
- ✓ Condizioni igienico ambientali dove il lavoro viene svolto;
- ✓ Varie ed eventuali.

Dopo una breve presentazione del Direttore Regionale, e con il coinvolgimento della Funzione HR locale e del Servizio Relazioni Industriali di Parma, la riunione si è da subito incentrata su due argomenti cardine: stato di avanzamento del Progetto Pilota nuovo modello di servizio e chiusura casse e i risultati del Sistema Incentivante 2024.

Per quanto riguarda il Progetto Pilota di chiusura delle casse che ha preso avvio il 14 aprile, che interessa direttamente 42 filiali della DR, per il quale è previsto il "roll out" su tutta la rete dal prossimo settembre, le OO.SS. hanno fatto notare che ancora ad oggi sono molte, troppe, le cose che non vanno.

Un progetto concepito sulla carta con lo scopo dichiarato di un recupero di risorse da destinare al commerciale ma che pare più una toppa per coprire la carenza di organici e gestire i portafogli scoperti a cui è stato dato avvio in fretta e furia senza una adeguata "ricognizione sul terreno" non poteva che dare questi non rosei esiti iniziali.

Tutte le problematiche segnalateci sono state ribadite e portate all'attenzione dell'azienda: gestione dei valori, carichi di lavoro, pendolarismo dei colleghi cassieri, lay-out di filiale inadeguati e clientela costretta a spostarsi dalla propria agenzia per svolgere operazioni di cassa sono solo alcune delle casistiche che sono state sottoposte ai rappresentanti della DR e ai delegati di Parma.

Le OO.SS. hanno fermamente ribadito che il carico delle problematiche rivenienti da sperimentazioni come quelle relative al Progetto Pilota non può essere posto in capo alla buona volontà dei colleghi che già si trovano ad operare, come detto, costantemente in condizioni di cronica carenza di personale che si trascina ormai da tempo.

A questo proposito è stato evidenziato che nel corso del 2024 l'organico della DR è **diminuito di 58 unità (cinquantotto risorse in meno!!!)**, in ragione soprattutto di dimissioni volontarie di giovani neoassunti. Tale

situazione desta nelle OO.SS scriventi enorme preoccupazione considerato l'impatto diretto sull'operatività quotidiana, sulla qualità della prestazione lavorativa, sulla relazione con la clientela nonché sulla mitigazione dei rischi alla quale siamo costantemente sottoposti senza dimenticare che tutto ciò influisce negativamente sul benessere lavorativo e sulla collegata motivazione dei colleghi.

Le OO.SS. hanno ribadito che l'azienda deve necessariamente e rapidamente riprendere ad **assumere e formare adeguatamente il personale da inserire in rete**, in quanto l'attuale assetto non è sostenibile ancora per molto tempo.

A dispetto di nuovi sistemi di distribuzione "**creativi**" i problemi non vengono risolti ma di fatto spostano la parte preponderante del carico di lavoro su altri colleghi che già, a causa di campagne commerciali e obiettivi sempre crescenti, si trovavano in una situazione estremamente difficile da gestire.

Ci auguriamo che prima di estendere a tutta la rete questo nuovo modello organizzativo tutti i servizi aziendali interessati risolvano le numerose problematiche che stanno emergendo e che laddove non ci si riesca, che il modello stesso venga variato di conseguenza onde evitare di portare al collasso le filiali interessate con ripercussioni su IMR e IRC (indici che sappiamo molto cari all'azienda).

La discussione si è poi incentrata sulle risultanze del Sistema Incentivante 2024 in pagamento con lo stipendio di maggio, che, come ormai a conoscenza di tutti, ha subito una decurtazione del 30% nell'importo erogato rispetto alla cifra preventivata dall'azienda.

Le OO.SS., ascoltate le motivazioni addotte a tale decurtazione da parte del DR, hanno evidenziato che la comunicazione di tale decurtazione non ha seguito le modalità canoniche (con nota ufficiale della banca) ma è stata veicolata invece a mezzo di un "passaparola" tra le varie funzioni fino alla call dei DR con i RDF che hanno ufficializzato quello che circolava da qualche settimana su "radio scarpa" delegando alla "managerialità" dei responsabili di filiale/ufficio la comunicazione all'utente finale.

Le OO.SS. hanno evidenziato il forte malcontento che ciò ha generato nei i colleghi che si sono sentiti "presi in giro" dopo un anno dove, soprattutto grazie alle loro prestazioni, l'azienda ha ottenuto utili record pubblicati su ogni mezzo di comunicazione. Nonostante i migliori risultati di bilancio di sempre la rete si è vista decurtare il premio raggiunto perché "troppe" strutture hanno conseguito gli obiettivi assegnati, diversamente da quanto preventivato e accantonato dall'azienda.

In altre parole: "SIETE STATI TROPPO BRAVI!!!...non l'avremmo mai pensato"

Le Organizzazioni Sindacali hanno evidenziato peraltro un'anomalia nel meccanismo di calcolo del plafond alla base del sistema incentivante.

L'azienda, nei fatti, ha stanziato risorse insufficienti rispetto a quanto necessario per garantire il pagamento integrale dei premi al raggiungimento degli obiettivi (*forse per mancanza di fiducia nei confronti delle capacità professionali dei lavoratori?*). Il paradosso è che, quest'anno, anche i colleghi che hanno superato gli obiettivi fino al 120% non ricevono nemmeno il 100% del premio previsto.

È a nostro avviso necessario che l'azienda faccia una seria riflessione in proposito proprio per evitare che

questo tipo di situazione si possa ripetere in futuro.

Il Sistema Incentivante è un argomento – è bene ribadirlo – **frutto di una iniziativa unilaterale dell'azienda non solo non condiviso dalle OO.SS. ma da sempre aspramente criticato** dalle stesse per tanti aspetti iniqui, per la scarsa trasparenza, e per essere il veicolo principale delle odiose pressioni commerciali che tanti danni hanno creato e purtroppo continuano a creare per i lavoratori.

Non potevamo esimerci dal trasmettere alla delegazione aziendale ed alla direzione regionale **il clima di forte tensione che la diffusione della notizia ha generato tra i colleghi dai quali abbiamo raccolto generalizzate reazioni, di delusione, amarezza, incredulità, sdegno e rabbia.**

Infine, Le OO.SS, viste le numerose segnalazioni arrivateci dove in riunioni e call commerciali qualcuno va dicendo che i gestori sono “pagati per fare i budget assegnati”, hanno ricordato che il vigente CCNL ABI prevede che la **nostra prestazione lavorativa sia legata ad una obbligazione di mezzi e non di risultati.**

Cosa significa tutto questo?

Significa che il Sistema Incentivante è solo uno strumento per raggiungere e ottenere la componente variabile dello stipendio, il suo raggiungimento o meno non è un obbligo assoluto ed il pagamento dei nostri stipendi non è legato al Sistema Incentivante ma ad una prestazione lavorativa globale.

La Discussione è poi proseguita su altri temi legati alle condizioni igienico ambientali dove si svolge il lavoro trattando tutti i malfunzionamenti e problematiche inerenti filiali ed uffici.

Concludendo, sono state portate all'attenzione della Direzione Regionale le problematiche oggetto dell'incontro che, sebbene non siano tutte derivanti da decisioni prese a livello territoriale, ricadono con conseguenze anche gravi sui colleghi che lavorano nel nostro territorio.

Continueremo a dar voce ai colleghi che vivono queste difficili situazioni, portando tutte queste considerazioni e analisi in tutte le sedi deputate a risolverle.

Come scritto, i problemi sono tanti e le soluzioni devono essere trovate per consentire a tutti di poter lavorare al meglio.