



Con il cedolino di maggio alle Lavoratrici e ai Lavoratori della Banca sono state pagate sia la parte variabile di salario (Bonus pool) che il Premio Aziendale, relativi all'anno 2024.

Se per quest'ultimo, regolato da specifico accordo sindacale, è stato da subito chiaro importo e possibilità di fruire dei vantaggi fiscali disponibili nell'apposita piattaforma welfare, per il Bonus pool è stato complesso comprendere gli obiettivi assegnati, i criteri adottati e le modalità di conseguimento degli stessi, soprattutto nelle Strutture Centrali.

Le attese delle colleghe e dei colleghi della Direzione Generale riguardo alla distribuzione del sistema incentivante erano molto elevate, suffragate dai risultati di bilancio raggiunti dalla Banca. **Queste attese non hanno però avuto riscontro; constatiamo, infatti, come OO.SS. un forte malcontento sia fra i beneficiari del Bonus, ritenuto esiguo ed insufficiente se rapportato all'impegno profuso, sia fra quanti, appartenendo a strutture che non sono andate a premio, hanno visto del tutto frustrate le proprie aspettative.**

Il Bonus Pool, non regolato da accordi sindacali e dunque soggetto alla piena discrezionalità aziendale, dovrebbe essere una leva motivazionale del datore di lavoro; invece, così regolato, senza chiare indicazioni e, soprattutto, senza quella trasparenza da cui dovrebbe essere affiancato, rischia di produrre effetti opposti. Lavoratrici e lavoratori della Direzione Generale sono in attesa da anni di vedersi riconosciuti i risultati degli sforzi profusi. Non solo a parole, ma anche con i fatti.

**Ad oggi l'impegno delle Lavoratrici e dei Lavoratori non viene premiato adeguatamente, mentre i dividendi percepiti dagli azionisti negli ultimi due anni hanno raggiunto cifre record. Quando la Banca si persuaderà a riconoscere i meriti, in termini di professionalità ed impegno, valorizzando il proprio personale per la ricchezza prodotta?**

Il processo di "normalizzazione dell'Istituto" è strettamente connesso con gli anni di sacrificio fatti dalle Lavoratrici e dai Lavoratori che hanno operato e continuano ad operare in condizioni di forte pressione e criticità organizzative; tutto questo in Direzione Generale si traduce in gravosi carichi di lavoro, richieste di assunzione di responsabilità e rischi operativi inadeguati al grado, senza un giusto riconoscimento. Questi per noi sono problemi irrisolti all'ordine del giorno: **eppure questa banca funziona e funziona bene, come dicono i dati di bilancio.**

Alla luce di quanto esposto, ed anche in relazione al momento di grande cambiamento e di grandi movimenti nello scenario finanziario e bancario italiano che vede anche la nostra Banca protagonista, tanto da aver lanciato l'OPS su Medio-banca, riteniamo necessario che siano dati dei segnali concreti al personale delle Strutture Centrali ed invitiamo la Banca a gestire con grande attenzione e non dilapidare anche l'occasione delle

promozioni annuali previste dalla contrattazione integrativa. È, infatti, necessario ricominciare a riconoscere alle Lavoratrici e ai Lavoratori della DG il loro valore e un giusto riconoscimento della propria carriera che, salvo rare adibizioni a ruoli di responsabilità, è, ad oggi, di fatto congelata dall'assenza di qualsiasi previsione di sviluppo professionale.

**Le Lavoratrici e i Lavoratori della Direzione Generale di Siena sono protagonisti del rilancio di questo Istituto e come tali auspichiamo che la Banca li tenga nella dovuta considerazione anche nella definizione delle politiche aziendali e remunerative del futuro.**

Siena, 05 giugno 2025

Le RSA Direzione Generale di Siena