



Il 16 dicembre si è svolto il consueto incontro tra la Gestione Risorse Umane Territoriale (Teodori, Caruso, Duchini e Premi) e le R.S.A. delle province di Belluno, Treviso e Venezia, dedicato all'aggiornamento sui dati relativi agli organici e alla situazione nei posti di lavoro.

La Banca ha illustrato nel dettaglio la composizione dei Distretti Retail e SB, dei Centri PMI e dei Centri Private, fornendo i dati sulle risorse occupate: percentuali di part-time, formazione, mobilità, dimissioni e così via.

Un quadro dettagliato, completo... e decisamente poco incoraggiante.

Partiamo dal dato più "raggelante": **le uscite di personale**. Una tradizione che, a quanto pare, si rinnova con costanza. Dal primo gennaio, infatti, nel cono Belluno Treviso Venezia, ci hanno salutato ben 9 colleghi, di cui 8 per dimissioni. Un numero che va ad aggiungersi alle altrettante uscite dello scorso anno e a quelle dell'anno precedente, fino ad arrivare alla pesante riduzione di organico del 2022.

Eppure, nonostante ciò, **l'Azienda ci ha restituito ancora una volta l'immagine di un territorio con un organico complessivamente sovradimensionato rispetto a quanto definito da Siena come organico "target"**, riferendoci che nessuna singola Filiale, Centro PMI, Centro Private e Distretto SB è in sofferenza di organico, con alcune unità operative esattamente in target e altre in sovrannumero (N.B. il sistema di calcolo o algoritmo che fa scaturire l'organico target non è mai stato condiviso, contrattato o reso noto dall'Azienda). Tutto ciò pur ammettendo che ci sono delle realtà "in difficoltà" alle quali le R.U. tentano di portare aiuto attingendo, nei limiti del possibile, da altre realtà con minori tensioni.

Una fotografia così luminosa che viene spontaneo chiedersi se sia stata scattata con un filtro natalizio particolarmente ottimista.

Ci sarebbe piaciuto poter dire che i colleghi condividono questa visione.

Ci sarebbe piaciuto poter affermare, con lo stesso entusiasmo, che:

- gli **ambienti di lavoro** siano sempre dignitosi e salubri;
- l'apertura delle casse non richieda **acrobazie organizzative**;
- **gestire diritti** come un permesso ex L. 104 o una giornata di ferie extra sia un esercizio semplice e privo di sensi di colpa;
- le **condizioni di lavoro** stiano migliorando, grazie a grandi investimenti procedurali e organizzativi;
- l'**età media** non continui a salire, insieme alla stanchezza e alle problematiche che l'accompagnano;
- le richieste di assistenza per familiari anziani siano in diminuzione;
- i **riconoscimenti economici e professionali** siano adeguati e diffusi.

Avremmo voluto dipingere un caldo e rassicurante quadretto natalizio.

Purtroppo, però, sembra che in MPS il Grinch, non solo sia passato, ma si sia anche trovato piuttosto bene, tanto da decidere di trattenersi anche adesso che i venti della lunga crisi sono ormai superati e agiamo da protagonisti nella scena finanziaria del nostro Paese.

L'atmosfera del Natale fatichiamo anche solo a percepirla.

Non pretendiamo regali, ma non vediamo nemmeno l'ombra delle **assunzioni necessarie** per dare respiro, ringiovanire e rinvigorire la rete, né delle **promozioni** ordinarie, che aleggiano su di noi da mesi senza arrivare a essere deliberate, né della **conclusione delle trattative CIA**, in un **continuo gioco al rinvio di ogni spesa**, o meglio di ogni investimento, che ricada positivamente sul personale, sulle condizioni di lavoro e dia **un'idea di futuro**.

Più che luci e addobbi, sembra essere arrivata l'ennesima "tempesta artica ad alta quota".

E se anche qualcuno pensasse di essere al riparo, **chi lavora in periferia avverte chiaramente il gelo: una distanza marcata tra l'azienda e le sue persone, tra la fotografia ufficiale e la realtà quotidiana, fatta di frustrazioni, fatica, stress e crescente disaffezione, considerando anche i continui rialzi degli obiettivi assegnati alla Rete Commerciale.**

Per questo chiediamo, ancora una volta, con forza, **che venga finalmente promosso un ascolto attivo e un confronto reale e costruttivo, a tutti i livelli, capace di andare oltre le immagini patinate e di affrontare concretamente le criticità** emerse, per tutelare e valorizzare, insieme, il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori e il futuro dell'azienda.

19 dicembre 2025

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali - Banca MPS - Belluno, Treviso e Venezia