



Si è tenuto nei giorni scorsi a Verona il consueto incontro di fine anno tra la gestione risorse umane e le R.S.A. MPS Veneto Ovest e Trentino-Alto Adige.

L'**organico** al 30.11.25 consta di un totale di 565 risorse di cui 412 occupate nella rete filiali, 57 nei centri PMI, 13 nel Private, 50 nei centri SB e 33 nelle strutture territoriali.

Il personale femminile costituisce il 70% del totale e la presenza delle donne nei ruoli di responsabilità si attesta al 49,4%, dato che evidenzia la necessità di proseguire e rafforzare tutte le azioni volte alla piena realizzazione delle pari opportunità.

L'accoglimento delle richieste di part-time è confermato. In merito al completamento della formazione obbligatoria, con percentuali in linea con il periodo di riferimento, è stata ribadita l'importanza del ricorso al **tempo protetto e allo smart working**, quali strumenti essenziali per garantire una fruizione della formazione di qualità e non soltanto quantitativa, a tutela di lavoratrici e lavoratori e a supporto della loro crescita professionale.

Nel corso dell'anno si sono registrati circa un centinaio di trasferimenti, sia interni sia da e verso altri territori, disposti dall'azienda per esigenze d'ufficio; inoltre, sono state accolte 14 domande presentate da colleghe e colleghi.

A margine dell'incontro sono intervenute le Responsabili della DTR e della DTIP, insieme al Responsabile dell'Organizzazione, che hanno espresso ampia soddisfazione e riconoscimento a lavoratori e lavoratrici del territorio per i risultati conseguiti da tutti i comparti, sottolineando in particolare la crescita costante e l'eccellente equilibrio raggiunto tra gli obiettivi economici e quelli qualitativi e organizzativi.

Come OO.SS. abbiamo evidenziato che i dati delineano un quadro in cui le **carenze di organico**, progressivamente più marcate anche per effetto delle frequenti dimissioni, rendono ormai imprescindibile una risposta tempestiva e strutturata da parte dell'azienda, attraverso **assunzioni** non più rinviabili. Tali carenze si riflettono non solo sull'incremento dei **carichi di lavoro**, con conseguenti effetti sui **rischi operativi** e sull'effettiva **esigibilità dei diritti** (quali permessi, smart working, formazione in tempo protetto, ecc.), ma anche sul **clima lavorativo**, già fortemente compromesso dalla **scarsa valorizzazione del lavoro svolto** e da **pressioni commerciali** accompagnate da richieste di **budget sproporzionate**.

Gli eccellenti e riconosciuti risultati raggiunti da colleghe e colleghi non sono stati frutto esclusivamente di dedizione, impegno e indiscussa professionalità, ma anche della capacità di supplire alle carenze organizzative e procedurali della banca, nonché di un forte spirito di adattamento al cambiamento e di flessibilità, che ha spesso comportato l'assunzione di responsabilità non sempre rientranti nelle proprie competenze. Per tutta risposta la banca ha tentato di sopperire da una parte con riorganizzazioni dalla discutibile efficacia, che hanno spesso portato a divisioni e incertezze: un esempio su tutti il nuovo modello organizzativo **Premium Top** che evidenzia rilevanti criticità in termini di sostenibilità per lo studio OCF, con impatti negativi sui carichi e sul tempo di lavoro e crescenti difficoltà nel raggiungimento dei budget assegnati. A ciò si aggiungono scarsa chiarezza nei percorsi professionali e le prospettive di crescita, elementi che generano incertezza e

penalizzano la valorizzazione delle professionalità coinvolte.

Dall'altra il **sistema promotivo** in atto, oltre al ritardo significativo che denunciavamo, non risponde alle aspettative di colleghe e colleghi che, da anni, attendono giusti riconoscimenti a fronte della crescita professionale maturata e delle responsabilità assunte. Questa situazione genera frustrazione e mina la motivazione e la valorizzazione delle competenze.

A tutto ciò si sommano le **carenze in termini di pulizia e decoro**, che mettono a rischio la salute delle lavoratrici e dei lavoratori, insieme a gravi criticità legate alla sostituzione di dotazioni informatiche spesso obsolete o addirittura non funzionanti. Aspetti che risultano in forte contrasto con l'immagine che la banca dichiara di voler rappresentare all'esterno.

Abbiamo quindi sollecitato la banca, le funzioni HR e la filiera commerciale, a operare in modo coordinato e responsabile, con corallità per l'appunto, ciascuna nel rispetto dei propri ruoli e competenze, con l'obiettivo comune di rendere il lavoro sostenibile sul territorio. I risultati conseguiti non sono stati privi di "costi" e risvolti negativi, anche in termini di impegno e pressioni, e alla luce di un futuro prossimo caratterizzato da nuove sfide e scenari ancora difficilmente prevedibili, emerge con forza la necessità di una consapevolezza collettiva: riteniamo che sia indispensabile avviare un cambiamento complessivo che riguardi la gestione delle risorse, i riconoscimenti economici e professionali e le modalità di approccio al raggiungimento degli obiettivi commerciali, aspetti tra loro strettamente interconnessi e non più rinviabili.

Per noi non ci sono colleghi o colleghe, team o comparti "vincitori" o "perdenti": contano solo le persone che, giorno dopo giorno, affrontano il loro lavoro con impegno, rispetto e dignità. Persone che mettono al centro la professionalità, che conoscono bene i propri obiettivi e che assumono con consapevolezza le responsabilità che il loro ruolo comporta, nonostante le difficoltà e le pressioni che possono incontrare lungo il percorso.

Come Organizzazioni Sindacali abbiamo segnalato ancora una volta questa situazione ormai cronica da troppo tempo e abbiamo chiesto risposte concrete e tangibili, nell'interesse dell'Azienda, di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori, per affrontare in maniera adeguata il futuro che ci attende.

**LE R.S.A. DI BANCA MPS
VENETO OVEST E TRENINO-ALTO ADIGE**