



Dagli utili ai dividendi, passando sopra le persone

Ieri il nostro Amministratore Delegato ha incontrato le lavoratrici e i lavoratori per illustrare gli ottimi risultati economici raggiunti nell'ultimo trimestre del 2025. Numeri importanti, di cui l'azienda va fiera e che hanno consentito una generosa distribuzione di dividendi agli azionisti.

Nel suo intervento, **l'AD ha ringraziato il personale, riconoscendo impegno, competenze e professionalità. Un riconoscimento che fa piacere, ma che oggi non è più sufficiente.**

Perché **chi ogni giorno manda avanti questa azienda non può vivere solo di parole.** Le lavoratrici e i lavoratori sanno bene di aver contribuito in modo decisivo a quei risultati, ma vivono con crescente amarezza il fatto che a beneficiarne, concretamente, siano sempre e solo altri. Sapere di aver prodotto utili milionari e non veder riconosciuto il proprio sacrificio con un ritorno economico adeguato genera frustrazione, demotivazione e un senso profondo di ingiustizia.

A fronte di profitti così rilevanti, continuiamo a non vedere investimenti reali sulle persone. Non sulle retribuzioni, non sulla qualità del lavoro, non sulla salute e sulla sicurezza.

Gli ambienti di lavoro, troppo spesso, **sono indecorosi.** Sistemi lenti, strumenti obsoleti, apparecchiature che non funzionano come dovrebbero. Gli ATM, in particolare, rappresentano un esempio emblematico: guasti continui e tempi di attesa interminabili esasperano la clientela e rendono il contatto con il pubblico sempre più difficile, quando non apertamente pericoloso, per chi lavora allo sportello.

Le promozioni del 2025, arrivate solo nel 2026, sono state poche, pochissime. In molti casi senza un reale costo per l'azienda e con l'effetto di lasciare indietro tante persone che da anni aspettavano un riconoscimento che sapevano - e sanno - di meritare.

Anche sul fronte dei premi, i criteri del bonus pool e obiettivi assegnati a metà anno hanno reso di fatto impossibile per molti raggiungere il risultato. **Il premio di 1.500 euro, conquistato grazie alle lotte delle Organizzazioni Sindacali**, non può certo compensare anni di sacrifici, rinunce e compressione salariale. È un segnale, ma non basta. **Non toglie sete.**

Mentre **agli azionisti viene servito un banchetto ricco, ai lavoratori continuano a essere lasciate le briciole.** E questo dopo anni in cui non solo hanno "saltato i pasti", ma hanno subito giornate di solidarietà, riduzioni sulle voci utili al TFR, blocchi degli scatti di anzianità. Tutto sempre nel nome della responsabilità e del

bene dell'azienda.

Ma le difficoltà non riguardano solo il salario.

Anche sul piano dei diritti e delle tutele conquistate con gli accordi di luglio scorso, l'azienda continua a mostrare rigidità e ritardi incomprensibili.

Dopo sette mesi, mancano ancora le normative sul lavoro agile e quelle che permettono la scelta della frequenza delle rate di mutuo. Chi lavora nelle task force, che da gennaio avrebbe diritto a quattro giorni di smart working al mese, non vede ancora caricati i plafond e nella maggior parte dei casi non ne ha mai potuto usufruire.

Alle colleghe e ai colleghi con fragilità personali o familiari, a chi ha bambini piccoli, viene risposto di utilizzare i 12 giorni annui previsti per tutti, ignorando completamente le esigenze specifiche e gli impegni presi negli accordi.

I **Premium Top**, nel ruolo da oltre sei mesi, attendono l'avanzamento professionale, senza risposte chiare sui tempi; i **Premium non top** restano bloccati in portafogli rigidi, senza autonomia, con competenze e relazioni costruite in anni di lavoro che vengono di fatto mortificate; i **gestori POE** sono sovraccaricati con numeri di NDC sproporzionati; la **Linea Valore tutta**, è pressata e bistrattata sempre e da sempre; i **gestori Small Business** operano con portafogli ingestibili e in alcuni distretti lo *specialist* è scomparso, lasciando i colleghi soli di fronte a complessità crescenti; nei **Centri Pmi**, all'**Ufficio Estero** si annaspa tra la mole di lavoro e la scarsità di personale.

Questo solo per fare alcuni esempi, ma in generale **in tutte le filiali, in tutti gli uffici, nei centri specialistici, la carenza di organico è sotto gli occhi di tutti**. Si parla di rilancio, di crescita, di sviluppo anche internazionale, ma ci sono persone che non possono cambiare ruolo, sede, mansione o anche solo scrivania perché semplicemente non c'è nessuno che possa sostituirle. **Questa non è una rinascita: è una coperta sempre più corta.**

Le pressioni commerciali sono continue e pervasive e, quando qualcosa non funziona, troppo spesso dalle strutture di Direzione arriva la caccia al colpevole anziché il supporto necessario a risolvere i problemi.

L'ambizione va bene. I progetti sfidanti vanno bene. L'impegno e la motivazione sono sempre stati messi in campo dai lavoratori. Ma a un certo punto servono i fatti.

La vera ricchezza di MPS sono le persone che ci lavorano ogni giorno e che rendono possibili utili e crescita.

È arrivato il momento di **redistribuire davvero una parte di quella ricchezza**. In modo serio, strutturale, credibile. **Investendo sul capitale umano, sulle retribuzioni, sulle carriere, sulla salute e sulla sicurezza.**

Dopo di questo, siamo certi, i complimenti nelle call dell'Amministratore Delegato saranno anche più apprezzati.



Sul nostro territorio chiediamo che gli accordi di luglio, in tema di lavoro agile e conciliazione tempi vita- lavoro, siano rispettati a prescindere dai ritardi di pubblicazione della normativa; che si tengano in considerazione l'esperienza e le competenze dei gestori tutti, ascoltandoli e lavorando insieme alla costruzione di portafogli che siano gestibili e che possano davvero portare a risultati; che le lavoratrici e i lavoratori vengano supportate/i e non mortificate/i dalle funzioni commerciali; che si snelliscano tempo e procedure "fuori normativa" per l'ottenimento di deroghe e condizioni, ponendosi al servizio dei colleghi e delle colleghe che ogni giorno ci mettono la faccia con i/le clienti; che si faccia una seria analisi della necessità di organici, considerando non solo i numeri di addetti alle singole unità produttive, ma anche le situazioni specifiche che possono alterare e compromettere l'effettiva divisione del lavoro.

Siamo convinti che non possa esistere impresa di successo costruita sull'insoddisfazione di chi lavora.

Napoli, 11/02/2026

Le segreterie Rsa

Fisac Cgil Napoli, Caserta e Benevento

Uilca Uil Napoli e Caserta