

In data 6 febbraio le rappresentanze sindacali della FISAC CGIL Emilia Romagna hanno incontrato i segretari di coordinamento della FISAC MPS per discutere delle problematiche che le lavoratrici ed i lavoratori del territorio ci pongono quotidianamente.

I temi trattati sono stati tanti ma il minimo comune denominatore è unico: a seguito delle uscite per l'esodo del 2022 e per le numerose dimissioni, le condizioni di lavoro si sono aggravate irrimediabilmente.

La mancata sostituzione di coloro che sono andati via portando con se knowhow e anche clienti, ha determinato un fenomeno di sovraccarico di mansioni, aumento di rischi operativi, impossibilità a svolgere un servizio adeguato.

In un territorio così importante dal punto di vista economico, le filiali si presentano purtroppo come luoghi indecorosi per accogliere la clientela e, per via delle strutture fatiscenti o per le strumentazioni malfunzionanti e insufficienti, espongono a rischi coloro che vi operano.

Se è vero che dovremmo essere tutti orgogliosi dei risultati che ci hanno portato ad incorporare un gruppo bancario così importante in ambito finanziario, riteniamo che a tutti debba essere riconosciuto il merito ed i risultati del lavoro che ha portato a tutto ciò.

Le lavoratrici ed i lavoratori del Monte dei Paschi dell'Emilia Romagna, hanno contribuito al raggiungimento di obiettivi molto ambiziosi, in un territorio fortemente competitivo per la presenza delle sedi o per la capillare diffusione delle reti di molte banche nazionali, e lo hanno fatto sulle loro spalle, senza poter contare su procedure e processi efficienti, con frequenti difficoltà operative nel garantire il servizio nelle filiali e nelle strutture di rete per le ormai croniche carenze di personale.

Per ovviare a tale situazione la Direzione Generale ha fatto ricorso alle soluzioni più creative: dalla trasformazione in sportelli avanzati (recuperando limitate risorse ma limitando in questo modo la nostra penetrazione commerciale in un territorio ad alta concorrenzialità) al mantenimento del servizio al pubblico solo grazie al bancomat evoluto.

Le funzioni HR e le varie funzioni direttive ai vari livelli della DTR e della DTIP hanno sovente dovuto esercitare equilibrio e fantasia per fronteggiare le situazioni critiche determinate dalla carenza di personale e aggravate dalle uscite di quei colleghi che hanno scelto di non lavorare più con noi, scegliendo la concorrenza per una maggiore ricompensa economica o per una migliore qualità della vita, determinata da condizioni di lavoro più dignitose.

Dalla rete i colleghi percepiscono che, al di là di target commerciali sempre al rialzo ed un'attenta ed esasperante attenzione ai costi, non vi siano state molte misure messe in campo a loro favore per raggiungere gli importanti obiettivi economici, che invece determineranno maggiori remunerazioni per il top management e per gli azionisti.

Quando c'è stato il momento di sacrificarsi i dipendenti lo hanno fatto ed ora è giunto il momento di riconoscere sia il sacrificio che il merito a chi ha lavorato perché ciò si realizzasse.

Chi fa bene il proprio lavoro merita di essere promosso, non può accontentarsi di una pacca sulla

spalla e di una promessa nell'anno che verrà, per citare Lucio Dalla...

I percorsi di crescita professionale normati riguardano solo i titolari di filiale, in un contesto organizzativo dove la frammentazione del business e la carenza del personale ha scaricato sui gestori le responsabilità ed i rischi operativi senza un adeguato riconoscimento dal punto di vista economico ed inquadramentale.

E tra i rischi certi c'è quello di non riuscire a percepire il bonus pool, sistema incentivante con riferimenti e obiettivi spesso assegnati in ritardo o rettificati alla fine del periodo di riferimento, per non parlare del montante e dei riconoscimenti individuali limitati e di un meccanismo faraginoso probabilmente tarato male rispetto a piccole e grandi strutture. Per le filiali di grandi dimensioni e per le strutture Corporate (centri PMI e distretti SB) ad esempio, riuscire ad indirizzare la propria attività sugli obiettivi rischia di essere come pilotare una grande nave in porto dopo avere appena conseguito la patente nautica !

Grazie agli accordi conquistati dal sindacato a Luglio 2025, il premio di 1.500 euro è riuscito a tamponare la perdita del potere d'acquisto e della dignità del valore del nostro lavoro e su questa strada bisogna continuare, in linea con le altre aziende di credito con le quali ci confrontiamo sul mercato.

Ora siamo alle porte di un piano industriale ed è giunto il momento della restituzione e della redistribuzione.

In un contesto in cui lo sgocciolamento o trickle-down non è più sufficiente per garantire una parte di beneficio anche a chi è in basso, avremmo bisogno di segnali tangibili da parte dell'azienda: Assunzioni, aumento del buono pasto, aumento del premio e della contribuzione per la previdenza complementare.

Purtroppo quando si va a fare la spesa, non riusciamo a pagare con le parole di ringraziamento dell'Amministratore Delegato.

Aspettiamo il Piano Industriale nella speranza di non dover iniziare una battaglia, ma di iniziare ad avere risposte tangibili.

"Ci hanno detto che il nuovo anno porterà una trasformazione, tutti quanti stanno già aspettando."

Bologna, 18 Febbraio 2026

FISAC CGIL MONTE DEI PASCHI DI SIENA
RSA EMILIA ROMAGNA