



Nella leggenda di Robin Hood l'eroe di Nottingham sottraeva ai ricchi per restituire dignità e risorse ai più deboli. Oggi, nella nostra realtà aziendale, sembra quasi di vivere una storia capovolta: nella "foresta" delle Crete Senesi **i risultati economici positivi, la crescita degli utili e la solidità patrimoniale appaiono orientati soprattutto verso alcuni, più che verso tutti e di certo finora non hanno favorito i lavoratori**, ma altri soggetti. In questo sistema rovesciato le decisioni sembrano recare vantaggio a chi è già privilegiato.

La nostra banca, che dovrebbe rappresentare solidità, etica e responsabilità sociale, sta attraversando una fase in cui ai dipendenti vengono richiesti impegno crescente, obiettivi sempre più sfidanti e grande flessibilità organizzativa. Tuttavia, a fronte di questi sforzi, i riconoscimenti economici e le prospettive di alleggerimento dei carichi di lavoro attraverso nuove assunzioni non sembrano sempre proporzionati. Nel frattempo, dividendi importanti e bonus significativi al top management danno l'impressione di una distribuzione dei risultati non pienamente equilibrata.

Crediamo sia **venuto il tempo di raccogliere le nostre istanze di una maggiore armonia tra i risultati raggiunti e il contributo a chi, ogni giorno, garantisce professionalità, qualità del servizio e fiducia della clientela**. Le lavoratrici e i lavoratori non sono numeri: sono il motore che rende possibili quegli stessi risultati di cui l'istituto va giustamente orgoglioso.

In questa storia al contrario, "ricchi" e "poveri" non sono figure astratte. I "ricchi" sono i grandi azionisti e i top manager, decisori e beneficiari esclusivi di scelte precise di distribuzione del valore economico prodotto. I "poveri" sono i colleghi e le colleghe che garantiscono la fiducia dei clienti, la qualità del servizio e la reputazione dell'istituto con professionalità, flessibilità e disponibilità al cambiamento, lavorando in condizioni di stress costante e spesso in sedi di lavoro indecorose, quando non insalubri.

Per questo, **la decisione assunta dal CdA il 17 febbraio**, che ha di fatto avviato la piena integrazione di Mediobanca **non può e non deve ritardare il confronto in corso sulle materie del contratto integrativo aziendale**. Al contrario, sono necessari un salto di qualità e un'accelerazione dei tempi, per arrivare a **risultati tangibili per tutti i lavoratori e lavoratrici sulle tematiche del Contratto Aziendale**. Parallelamente, va avviato rapidamente un confronto costruttivo e concreto sulle ricadute organizzative del nuovo piano industriale al fine di tutelare occupazione e professionalità in tutto il nuovo perimetro aziendale.

Una redistribuzione più equa dei risultati, sistemi incentivanti più inclusivi e trasparenti, una maggiore attenzione alla tutela dell'occupazione e delle professionalità rappresentano infatti non solo una richiesta legittima, ma un investimento sulla solidità futura della banca.

La storia insegna che le organizzazioni che valorizzano davvero il proprio capitale umano rafforzano credibilità,



coesione e consenso nel tempo, mentre quelle che lo ignorano finiscono per perderle.

Perché senza il LAVORO delle persone non si crea VALORE.

E senza equilibrio e giustizia, nessuna impresa può dirsi davvero forte.

mercoledì 18 febbraio 2026

COORDINAMENTO TRIVENETO RR.SS.AA. FISAC-CGIL e UNISIN di BANCA MPS