

Negli ultimi giorni abbiamo ricevuto molte segnalazioni da parte di colleghe e colleghi. Non si tratta di episodi isolati o di malumori momentanei. È la fotografia di un disagio crescente che attraversa molte strutture della banca e che, con le ultime decisioni su buoni pasto e visite mediche, ha superato ogni limite.

Chi lavora nelle filiali e negli uffici lo sa bene: il lavoro è sempre più faticoso, più incerto, spesso anche più frustrante. Non per mancanza di impegno o di professionalità, ma perché sempre più spesso le condizioni organizzative non sono all'altezza delle responsabilità che vengono richieste.

Ci sono filiali con organici ridotti al minimo, dove si lavora costantemente sul filo della sostenibilità. Ci sono colleghe e colleghi che da anni aspettano un trasferimento vicino a casa e continuano invece a sostenere pendolarismi lunghissimi, spesso con figli piccoli e famiglie da gestire oppure un trasferimento fuori regione. Ci sono strumenti di lavoro che si rompono e non vengono sostituiti, casse automatiche che restano ferme per mesi, apparecchiature obsolete che rendono il lavoro più lento e meno sicuro. Ci sono uffici allagati e soffitti che crollano mettendo in pericolo l'incolumità del personale e della clientela.

In questo contesto, invece di trovare risposte e soluzioni, negli ultimi giorni sono arrivate decisioni aziendali che hanno ulteriormente aumentato il disagio.

Una di queste riguarda il **codice 39 per le visite mediche**, il cui utilizzo viene di fatto impedito se prima non viene esaurita la banca ore arretrata. È una scelta difficile da comprendere e ancora più difficile da accettare, perché tocca un tema fondamentale come quello della salute.

Un'altra riguarda i nuovi criteri sui **buoni pasto**, che stanno riducendo il numero dei beneficiari e creando disparità tra lavoratrici e lavoratori.

Anche sul **lavoro agile** la situazione appare sempre più contraddittoria: gli accordi esistono, ma spesso mancano le dotazioni necessarie per renderli realmente praticabili. Così un diritto conquistato con la contrattazione rischia di rimanere sulla carta.

A queste criticità si aggiungono i problemi già noti: le incertezze sul progetto **Premium Top**, le difficoltà legate alle **indennità di cassa**, le richieste insistenti di presenza ad eventi organizzati dalla banca fuori orario di lavoro, **una contrattazione integrativa** che non procede a causa dei continui rinvii.

In questo scenario, però, il **CDA** ci ha dimostrato che, quando vuole, **Sto arrivando!** essere puntuale e determinato. È stata infatti deliberata con immediatezza la distribuzione in dividendi di tutto l'utile generato dalle lavoratrici e dai lavoratori nel 2025: 2,6 miliardi, sottratti al patrimonio aziendale e consegnati senza esitazioni nelle mani degli azionisti.

Con la stessa rapidità è stato inoltre approvato l'aumento dei compensi per il management.

Dopo i sacrifici degli anni più difficili, avevamo creduto di poter condividere con l'AD scelte diverse: investimenti concreti, prospettici e sostenibili, in una logica di responsabilità e rispetto nei confronti della clientela e delle lavoratrici e dei lavoratori, in un'ottica di redistribuzione.

ABBIAMO DATO FIN TROPPIA FIDUCIA.

Oggi assistiamo a un ulteriore e grave deterioramento delle relazioni industriali e a un vero e proprio tentativo di erosione dei diritti acquisiti.

Le lavoratrici e i lavoratori lo vedono, e a ragione ce lo chiedono.

È IL MOMENTO DI REAGIRE, INSIEME.

La FISAC non farà un passo indietro.

Difenderemo ogni diritto, ogni accordo, ogni conquista.

Rsa FISAC CGIL Mps Firenze e Empoli