



DIVERSITÀ, EQUITÀ E IPOCRISIA
L'arte di predicare l'inclusione e respingere chi è in difficoltà

Care colleghe e cari colleghi,

Mediobanca ce lo ha appena spiegato in modo magistrale, mostrandoci la profonda e ipocrita differenza tra le brochure patinate e la vita reale dei dipendenti.

LA VETRINA DEI VALORI ESG

In queste settimane di profonda incertezza – in cui siamo sospesi in attesa di capire il nostro destino in un Piano Industriale pieno di buchi, mentre sulla Rete piovono “suggerzioni” e l'Azienda temporeggia su tutto da almeno due anni usando prima la scusa “vediamo come va l'OPS” e ora del “dobbiamo vedere come andrà la fusione con MPS” – c'è una narrazione che non si ferma mai: quella aziendale sui valori ESG.

Siamo infatti inondati di comunicazioni trionfali su progetti come il “toDEI”, nato per promuovere – citiamo testualmente – Diversità, Equità e Inclusione. Ci viene raccontato che la sostenibilità sociale è “una priorità di business”, che bisogna “comprendere e valorizzare le differenze”, che serve ad attrarre talenti e che l'unicità di ciascuno deve essere “un fattore di ricchezza e non di esclusione”.

Tutto bellissimo. Da standing ovation for you.

LA REALTÀ: I “NO” SULLO SMART WORKING E GLI AMICI DEGLI AMICI

Ma cosa succede quando l'Inclusione (rigorosamente con la “I” maiuscola e a favore dei rating di mercato) scende dalle slide e si scontra con le vere necessità dei lavoratori ai tavoli sindacali? Succede che svanisce nel nulla.

Nell'incontro del 17 marzo per il rinnovo dell'accordo sullo Smart Working, avevamo chiesto all'Azienda di applicare un po' di quella sbandierata “Equità” nel mondo reale, garantendo maggiore flessibilità di accesso al lavoro agile a chi si trova in oggettiva e drammatica difficoltà. Nello specifico, avevamo individuato le seguenti categorie:

dipendenti affetti da malattie oncologiche, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74 per cento (L.106/2025);

- dipendenti con comprovate esigenze di salute;
- esigenze dei genitori nei primi tre anni del bambino;
- seguimiento di particolari esigenze del nucleo familiare (figli sotto i 14 anni, familiari non autosufficienti);
- maggiore distanza residenza/domicilio-sede di lavoro.

La risposta della nostra Azienda, quella tanto attenta alla sostenibilità sociale e alla Diversity?
Richieste respinte al mittente come non sostenibili e non necessarie.

Evidentemente, per la parte datoriale i dipendenti sono già “ampiamente soddisfatti” dello status quo. L’Azienda che non sa darci certezze sul futuro societario, improvvisamente ritrova tutta la sua fermezza per dire “NO” per sancire un diritto a un collega malato oncologico che vorrebbe evitare di fare il pendolare, o per negare un aiuto concreto a una madre o a chi assiste un familiare non autosufficiente. La “Diversità” va celebrata nei grandi eventi aziendali, ma diventa un costo e un fastidio intollerabile se si traduce in vera flessibilità organizzativa.

Il progetto “toDEI” ci insegna una grande lezione: in questa Azienda si è disposti a investire fiumi di parole sull’Equità, a patto che questo non si traduca mai in un diritto esigibile per chi ne ha bisogno; si preferisce sempre e comunque tenere il “pallino” in mano magari usando la maggiore flessibilità non per tutti coloro i quali rientrano in determinate categorie ma solo per pochi eletti o amici degli amici.

LE “MIGLIORI CONDIZIONI DEL MERCATO”

Le tante opportunità perdute avrebbero potuto diventare vittorie condivise a beneficio di tutti. Invece, abbiamo strappato solo l’impegno a riaprire i tavoli su VAP (FY 2026 e 2027) e Work-Life Balance. Valuteremo se, almeno lì, alle parole seguiranno i fatti.

Infine, ma non per importanza, l’azienda ci ha tenuto a fare presente che Mediobanca Premier beneficia delle migliori condizioni dipendenti del mercato, molto migliori di quelle offerte da MPS.

Supponiamo ci si riferisse al rapporto dirigenti vs impiegati che è senza dubbio il più elevato del settore, per non dimenticare poi il rapporto vice direttori generali vs impiegati che sbaraglia ogni umana concorrenza. Nel frattempo i ticket restaurant sono ancora fermi a 7 €, il contributo al fondo pensione è al 3%, il mutuo dipendenti viene offerto ad un tasso più alto rispetto ad un cliente MPS e a chi se ne va vengono “offerti” più soldi rispetto a chi decide di restare.

Tutto questo mentre abbiamo assistito alle dimissioni di AD, DG e direttori commerciali che prima hanno riempito la cassaforte di stock options e premi a sei zeri e poi hanno lasciato la barca mentre sta affondando, oppure all’ insediamento del nuovo AD di Mediobanca al quale abbiamo chiesto un incontro due mesi fa e al quale ha deciso di non rispondere nemmeno.

Vi terremo aggiornati sulle prossime puntate di questa straordinaria fiera dell’ipocrisia e non escludiamo di dover chiedere il Vostro coinvolgimento nelle eventuali future iniziative che decideremo di intraprendere.

Milano, 19 marzo 2026

**Le Segreterie di Coordinamento Mediobanca Premier
FABI - FIRST CISL - FISAC**