



Mentre il Monte cavalca le onde dei mercati conquistando altri Istituti, **i suoi lavoratori continuano a vivere** una quotidianità animata da **una sindrome da “budget”**, che hanno subito una ulteriore impennata rispetto lo scorso anno, mal di contatti ed angoscia da produzione.

Registriamo sul nostro territorio **continue “esortazioni” alla produzione e alle segnalazioni dei contatti, che sembrano non voler considerare la cronica condizione di “sotto organico”** nella rete Lombarda e negli uffici di direzione generale collocati a Milano.

Anche le condizioni di lavoro in **strutture decadenti, che avrebbero bisogno di manutenzione effettiva**, e con strumenti e applicativi mal funzionanti e non sempre efficaci sembrano essere state dimenticate. Mantenere il passo in queste condizioni diventa in più di un contesto lavorativo un esercizio da equilibristi.

Nel quotidiano è giusto considerare i budget come traguardi condivisi e non come una rigidità che in caso di mancato raggiungimento può portare sanzioni disciplinari. Al contrario operazioni non in linea con la normativa comportano rischi concreti di natura disciplinare, quindi va data assoluta priorità alla conformità procedurale.

Le nuove, ma vecchie, assunzioni sono ben lungi da soddisfare le necessità reali del territorio Lombardo che parrebbe avere l'ambizione di costituire il perno trainante del costituendo terzo polo creditizio italiano.

A fronte di un impegno straordinario che dura da anni non **sembra esserci un congruo riconoscimento economico anche stante i risulti raggiunti**. Ad oggi, mentre i lavoratori stanno già correndo per stare al passo con gli stratosferici budget, ancora **l'azienda non ha reso noto i “vincitori” bonus pool 2025**.

Ci vengono segnalate realtà in cui **i cassieri sono costretti a saltare la pausa pranzo per svolgere le operazioni di carico e scarico ATM**, registrazione dei versamenti: l'alternativa sarebbe svolgere tali attività a banca aperta con tutti i rischi che ne discendono. Esortiamo la banca a trovare una soluzione alternativa che permetta di usufruire dell'intervallo come previsto dal CCNL.

Le esigue e tardive promozioni per merito hanno scontentato molti lavoratori; gli inquadramenti e gli avanzamenti professionali contrattati sono un presidio di certezza e trasparenza. In questa ottica si inquadrano i riconoscimenti che spettano ai premium top, 3A4L dopo sei mesi effettivi nel ruolo.

In questa complessa situazione rileviamo che **alcuni operatori di cassa, in mancanza del PC aziendale, sono impossibilitati a svolgere il lavoro agile**: chiediamo alla locale direzione di farsi carico della questione al fine di trovare una soluzione adeguata.

I titoli dei giornali, e non solo, incensanti un Monte dei Paschi risanato grazie agli amministratori, sovente dimenticano come le sue fortune siano in gran parte dovute all'impegno e alla professionalità dei suoi dipendenti. Le grandi strategie esaltanti l'intelligenza artificiale, talvolta a sproposito, come strumento vincente per la futura organizzazione aziendale, dovrebbero ricordare l'importanza di quella umana, alimentata dalla volontà e dalla passione: apprezzarne il merito significa erogare sostanziali e durevoli riconoscimenti.

Milano, 26 marzo 2026

Le Segreterie