



Ora che l'OPAS su Mediobanca si è conclusa con risultati brillanti, Mps si conferma senza tema di smentita una banca solida, che può giocare da titolare nel campionato bancario italiano. La cosa crea sì entusiasmo, ma che si contrappone comunque ad una sensazione di malessere interno alla banca stessa. Un disagio che non può più essere ignorato, né sottovalutato.

In particolare, l'**ultima riorganizzazione**, che riguarda la linea premium e che si aggiunge alle altre poste in essere negli ultimi tempi, sempre calate dall'alto e senza un confronto reale post implementazione, ha creato forti fratture. L'introduzione del nuovo profilo professionale, sicuramente interessante e ambito, ha generato sentimenti contrastanti tra **Premium Top e Premium Non Top**: da un lato soddisfazione e speranza, dall'altro frustrazione profonda tra chi, pur avendone competenze e titoli, non è stato coinvolto ed ha vissuto le scelte aziendali talvolta come arbitrarie ed opache.

A dispetto dei proclami dell'Amministratore Delegato sull'importanza del "capitale umano" e sulla centralità delle persone, i fatti raccontano un'altra storia: i gestori inseriti nei nuovi ruoli sono costantemente e pressantemente messi in discussione; **i portafogli** – sia top che non – **vengono assegnati** basandosi su criteri generali prestabiliti, **senza ascoltare i gestori e senza tenere conto della loro esperienza o della conoscenza delle relazioni consolidate con la clientela. Viene loro negato ogni margine di proposta**, ogni possibilità di variazione. **Si mortificano così competenze professionali essenziali**, proprio in una linea che contribuisce per una alta percentuale ai ricavi delle filiali.

Stesso disagio si riscontra talvolta nelle segmentazioni **Poe**, con **bacini di clienti talmente ampi** da renderne davvero **difficile il seguimiento commerciale, oltre che inefficace**, e senza possibilità di sfortimento.

Per non parlare dei macchinosi sistemi di autorizzazione (anche su condizioni standard), delle pressioni commerciali, o degli inutili report di produzione, previsionali e a consuntivo, che gravano su tutte le linee.

A questo si aggiunge l'atavica questione delle **carenza di organico**, che l'azienda si ostina a non affrontare con adeguate assunzioni. I carichi di lavoro sono insostenibili e cambiare mansione, ufficio o filiale diventa un'utopia, perché ogni spostamento rischia di mettere in crisi intere unità operative, già oggi ridotte al minimo. Le persone, spinte al limite, lavorano in affanno, sotto pressione costante, spesso senza neppure intravedere possibilità di miglioramento. Laddove ci siano posizioni scoperte, vengono colmate sempre sulla spinta dell'emergenza, con soluzioni che spesso si rivelano poco lungimiranti e ponderate.

Preoccupano anche le **condizioni strutturali e in generale di sicurezza** in molte filiali: gli interventi di manutenzione straordinaria – anche quando indispensabili per garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori – sono soggetti a iter burocratici lunghi e complessi, con il risultato che **alcuni ambienti di lavoro non sono più salubri né sicuri**.

Soprattutto dopo le ultime scellerate decisioni in tema di sicurezza, ribadiamo che **fare economia sulla sicurezza e sulla salute vuol dire risparmiare sulla pelle dei lavoratori**, ed è una scelta miope, oltre che profondamente ingiusta, soprattutto per un'azienda che dimostra di avere solidità finanziaria e capacità di acquisizione.

Come organizzazioni sindacali, vogliamo dare voce al disagio crescente di **colleghe e colleghi** che, pur continuando a garantire il proprio impegno con professionalità, **non si sentono più ascoltati, né rispettati**. Non chiedono privilegi: **chiedono solo il diritto di lavorare con dignità, sicurezza e serenità**.

Il welfare tanto sbandierato deve ripartire dal benessere sui luoghi di lavoro.

Continueremo a confrontarci con le Funzioni di HR, nella convinzione che il vicendevole ascolto sia utile tanto ai lavoratori e alle lavoratrici quanto all'azienda; invitiamo, inoltre, le funzioni commerciali a porsi accanto e a supporto di lavoratori e lavoratrici della rete, agevolandone il lavoro, non rendendolo più difficoltoso, e a considerare le competenze professionali e relazionali dei propri gestori un valore aggiunto, ascoltando le proposte di modifiche ai portafogli, che non sono mai immotivate, ma frutto spesso di anni di lavoro, costruzione di rapporti e conoscenza del territorio.

Le persone non sono numeri.

Non sono numeri i clienti.

Non sono numeri, soprattutto, le lavoratrici e i lavoratori. **Sono la vera forza della banca.**

Le segreterie

Fisac Cgil Mps Napoli, Caserta e Benevento

Uilca Uil Mps Napoli e Caserta