



UILCA GRUPPO MPS

# Breaking News

*La voce del tuo sindacato*

IN QUESTO NUMERO...

SPECIALE 1° ASSEMBLEA CONGRESSUALE UILCA BMPS & GRUPPO MPS - PARTE 2° -

## Sommario:

Editoriale a cura di Lucia Rinaldi e Federico Fanani.	1
Intervento di Federico Fanani	2
Intervento di Renato Cestaro	4
Intervento di Siria Boccalini	8
Intervento di Salvatore Gurrieri	11
Intervento di Giovanni Cinellu	12
Intervento di Vincenzo Crupi	13
Intervento di Maurizio Tripepi	15
Facci sapere cosa pensi	17

Si è svolta a Poggibonsi , dal 22 al 23 ottobre 2019 , la Prima Assemblée Congressuale del Coordinamento Aziendale BMPS e del Coordinamento di Gruppo MPS .

Questo nuovo numero di “Uilca Gruppo Mps Breaking News” è dedicato agli interventi effettuati dai Delegati presenti all’Assemblea, che non era stato possibile inserire nella precedente edizione.

Buona lettura,

Lucia Rinaldi

Federico Fanani

Comitato di redazione

## INTERVENTI DEI PARTECIPANTI

## FEDERICO FANANI

## RSA SIENA

Buongiorno a tutti,

Il mio intervento sarà focalizzato sul tema della Sicurezza in Mps. Oltre a sottolineare l'importante lavoro svolto dagli RLS infatti, dobbiamo prendere atto che un effetto molto positivo in materia di sicurezza sulla rete Mps, si è avuto anche grazie al continuo confronto tra le parti che c'è stato negli ultimi anni, per effetto dell'istituzione della Commissione Misure di Sicurezza Antirapina Paritetica. Il continuo dialogo tra l'Azienda con la Uilca e le altre Sigle, unito al fatto che partivamo da una posizione di svantaggio, rispetto alle altre banche del sistema (il 2013 era stato l'annus horribilis riguardo agli eventi fraudolenti atm – filiali), ha fatto in modo che a maggio 2018, si desse avvio al Progetto Sicurezza filiali.

Questo progetto ha generato la messa in opera di 13.866 interventi di messa in sicurezza nelle filiali, nel periodo che va dal maggio 2018, fino alla prima parte del 2019 (dati relativi al mese di luglio, quando la Com-

missione si è incontrata). Tra gli interventi effettuati, sono compresi: installazioni di allarmi, installazioni di dispositivi Tarm o roller cash, rafforzamento del perimetro esterno delle filiali, messa in opera di impianti di videosorveglianza, installazioni di tesseretti, eccetera. Gli interventi hanno riguardato 1255 filiali,

esempio quelle all'interno di strutture che dispongono di un proprio sistema di sicurezza, o quelle ubicate in prossimità di caserme o altre infrastrutture dei corpi di polizia, per le quali, in caso di bisogno, si avrebbe un celere intervento delle forze dell'ordine.

Gli interventi sono stati risolutivi e adesso Mps, che sotto altri aspetti non tiene il passo dei principali competitors, risulta invece essere migliore della media nazionale, sia riguardo la presenza di allarmi nelle filiali, sia per il numero di Tarm e roller cash nelle filiali (mentre ancora si può fare meglio, riguardo al numero di sistemi di videosorveglianza). Nel 2019 Mps non ha nessuna filiale catalogata con alto grado di rischio e solamente 15 a rischio medio (dati Ossif), ma soprattutto negli ultimi anni, si è assistito a un sensibile calo delle rapine totali.

In particolare, si è registrato un miglioramento nel numero delle rapine di lunga durata, ovvero quelle in cui l'evento criminoso

FEDERICO FANANI



numero che rappresenta circa il 90% delle filiali Mps di tutto il territorio nazionale in seguito all'ultimo spin off del mese di ottobre: sono infatti state escluse da queste migliorie, le sole filiali ritenute "sicure", come ad



## INTERVENTI DEI PARTECIPANTI



si protrae per un tempo maggiore rispetto alla durata della temporizzazione del mezzo forte. Sono proprio queste ultime a monopolizzare la nostra attenzione, in quanto, seppure il danno patrimoniale subito dall'azienda è di estrema importanza, l'incolumità fisica e psichica dei colleghi e dei clienti, deve per noi avere la priorità assoluta.

Va detto per completezza, che il problema rapina, si sta riducendo, non solo per gli interventi posti in essere dall'Azienda, ma anche per la situazione economico-sociale degli ultimi anni e per il sempre crescente utilizzo di forme alternative di pagamento, che vedono ridurre l'utilizzo e le giacenze di contante. Un'altra variazione che andrà ancora a ridurre il pericolo rapina, sarà la riduzione dell'apertura al pubblico del servizio cassa (così come stabilito con l'Accordo del 5 agosto 2019), che oltre a portare benefici dovuti alla minore durata del periodo che vede i valori accessibili al pubblico, va a stabilire uno spazio di tempo più lungo per poter effettuare quadratura e caricamento degli apparecchi bancomat, fissando un periodo di 45 minuti, che riduce il rischio, in uno dei momenti che esponeva maggiormente la banca al rischio rapina, insieme a quello della consegna del plico.

Al contrario del pericolo rapina, quello che sarà il vero rischio per gli anni futuri, sarà probabilmente quello degli attacchi alla rete informatica. Anche per quanto riguarda questa problematica, la Banca si è mossa, fornendosi di un sistema automatico di blocco delle minacce e dei contenuti malevoli (già dal marzo 2018, Mps, in quanto banca di interesse sistemico, collaborava col CNAIPIC, il Centro Nazionale Anticrimine Informatico). Si è giunti così alla firma dell'Accordo sulla Cyber Security, del settembre 2018: in questo caso, il pericolo era evitare quello che sarebbe stato una sorta di controllo a distanza, ma si è riusciti a scongiurare il pericolo e tutelare i colleghi, mettendo nero su bianco sull'Accordo, la clausola che le registrazioni sarebbero state visibili solo ad alcune figure specifiche all'interno della Banca e che sanzioni disciplinari nei confronti dei colleghi, sarebbero state possibili solo in caso di colpa grave.

Dunque, aspettando il Ccnl, prendiamo atto che le OO.SS e l'Azienda si sono mosse in Mps cercando di limitare e regolamentare le diverse tipologie di rischio, pur sapendo che probabilmente la sicurezza cybernetica, sarà la maggiore minaccia alla sicurezza negli anni a venire, visto che, come sappiamo, attacchi terroristici alla rete informatica, hanno colpito in passato, aziende e organizzazioni (anche Servizi Segreti, tra i più importanti al mondo), i cui sistemi informatici erano ritenuti con un grado di rischio estremamente inferiore, rispetto a quello delle principali banche italiane).

Federico Fanani

RSA SIENA



## INTERVENTI DEI PARTECIPANTI

## RENATO CESTARO

## RSA BOLOGNA

Negli ultimi periodi spesso mi chiedo: ma il nostro lavoro, potrà mai essere veramente messo in naftalina? Intendo il lavoro di bancario e di conseguenza quello di sindacalista dei bancari.

Mi sembra così lontana la banca di una volta, quella banca nella quale entravo mano nella mano col nonno e che mi sembrava così grande dalla mia visuale di bimbo di 4 anni che, alto poco più di un metro, non riusciva nemmeno a guardare al di là del bancone. E così il nonno con uno sguardo capiva, mi alzava e mi faceva sedere sopra.

Ed era in quel preciso momento che potevo ammirare la vita che si muoveva anche al di là dello stesso. Chi era lì per un versamento, chi per un bonifico, chi per un assegno. E poi c'era quello che prendeva il foglietto compilato dal nonno e lo passava ad un collega dietro di lui che a sua volta lo passava ad un altro collega che, dopo aver apposto un visto, restituiva il tutto in senso contrario al collega precedente e all'altro ancora, fino a che quel foglietto, si tramutava in denaro.

Era il prelievo bancario.... in Lire italiane! Forse la pensione del nonno o forse solo qualche soldino per andare a fare la spesa quella mattina.

Non voglio fare per forza il nostalgico, anche perché chi vive di nostalgie spesso non riesce a guardare al futuro. Il mondo bancario da allora si è modificato parecchio ed è in continua trasformazione sotto la spinta delle nuove tecnologie.

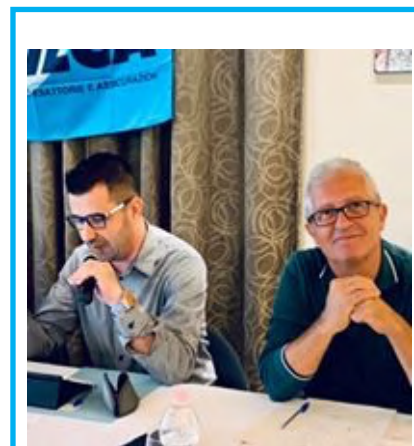
Penso allora al tempo che ora si impiega per evadere ogni singola operazione e vedo che quel mondo è stato stravolto dal progresso e dalla tecnologia e molto altro ancora si appresta a cambiare. Il tempo e il risparmio di tempo...

Per quel prelievo che una volta coinvolgeva ben tre persone, adesso basta una tessera e un cash dispenser automatico. Tempo tecnico uno o due minuti. Sempre che tutto funzioni correttamente e senza intoppi.

Si affiancano poi importanti innovazioni del settore: lo sviluppo di un'ampia articolazione di canali distributivi digitali accanto a quelli più tradizionali; la capacità

di servire a distanza il cliente sulla gamma completa di servizi; l'attivazione di nuove forme di comunicazione basate sui nuovi media che consentono un'interazione diretta con il pubblico anche a distanza.

I piani di riorganizzazione aziendale ormai ruotano attorno all'applicazione di robotica e intelligenza artificiale per automatizzare alcuni processi, nei quali si intravedono, già da ora, ahimè, le prossime pesanti ricadute in termini occupazionali. Estensione massiva delle tecnologie digitali e macchine automatiche che inizialmente affiancheranno l'uomo e che lentamente forse lo sostituiranno.



RENATO CESTARO (a sinistra) e RINO MACCHI (a destra).

## INTERVENTI DEI PARTECIPANTI

In tutto questo, appare il triste spaccato del sistema bancario sul territorio italiano e del rapporto Banca/cliente in termini di necessità e bisogno. Tolta un'età avanzata di clienti che la tecnologia la rifiutano a prescindere, c'è una fascia di mezzo che ha vissuto l'evoluzione tecnologica fin dal suo nascere e che della stessa si sta già servendo parzialmente. Infine c'è una componente più giovane di ragazzi che in banca praticamente non ci mette già più piede, di chi con i conti on-line effettua tutte le transazioni elettroniche che in futuro probabilmente contribuiranno a rendere sempre più inutile la figura del dipendente bancario così detto.

I dati forniti da Bankitalia al riguardo e relativi all'evoluzione sportelli/dipendenti negli ultimi anni, sono implacabili.

Siamo passati dai 34.000 sportelli operativi nel 2008, a poco più di 25.000 del 2018. Kpmg stima addirittura che resteranno in Italia solo 15.000 sportelli entro i prossimi 5 anni. E i dipendenti? Dieci anni fa si contavano 330.000 dipendenti, l'anno scorso i bancari erano poco più di 278.000.

Ormai ci si affida sempre più ai servizi online e le app degli smartphone fanno ormai parte della consuetudine quando si tratta di fare un'operazione bancaria.

Per compensare il contatto diretto con il bancario di fiducia, i clienti ricorrono ancora al telefono, una tecnologia che in teoria appartiene al passato tanto quanto lo sportello. Anche le banche, dal canto loro, non rinunciano al contatto vocale con i clienti: solo nel 2018 ci sono state 13 milioni di telefonate in uscita, per lo più relative alle «consulenze». Il sondaggio sulle nuove modalità di contatto dice anche altro.

Sono ad esempio in aumento le email inviate da clienti al proprio istituto di credito. L'85% delle banche si è attrezzato a rispondere ai clienti anche via social media. (Facebook, LinkedIn e Twitter e anche Instagram, il social basato sulle immagini preferito dai più giovani). In pratica senza filiali fisiche e con sempre meno bancari, al cliente non restano che il web, le app oppure il telefono. Come si intuisce da questi dati aggregati, il mutamento genetico delle banche è in corso già da tempo. Nel mondo bancario sopravviverà chi sarà capace di mettere in campo gli investimenti per dialogare con una popolazione interconnessa che, già oggi, è composta da quasi 6 miliardi di persone.

E' in corso un vero e proprio cambio di paradigma storico: per la prima volta gli investimenti in beni intangibili hanno superato quelli in beni fisici, cambiando profondamente lo scenario finanziario, in una logica di nuova relazione con il cliente in cui l'offerta di servizi va oltre la tradizionale offerta bancaria. Ma proprio su questo terreno si teme la concorrenza di competitor non bancari, le c.d. "Big Tech" (Apple, Google, Facebook e Amazon) che hanno potenzialità enormi in investimenti tech e capacità di fare leva su una massa di dati enormi diventando una minaccia reale attraverso la disintermediazione della relazione banca-cliente. Nel settore finanziario un posto su cinque è a rischio automazione; le competenze rischiano di diventare inadeguate; le professioni «obsolete o in eccedenza» si scontrano con nuove competenze emergenti.

Sarà inevitabile la riconversione dei dipendenti che dovranno essere formati sulla base dei nuovi modelli operativi. Indispensabile diventerà coniugare le competenze di ognuno con le esigenze di evoluzione del settore.



## INTERVENTI DEI PARTECIPANTI

★ Non so se tutti i bancari siano realmente pronti per accettare il cambiamento epocale in corso. Nel frattempo intanto ci hanno spinti sempre più a una continua competizione del tutti contro tutti. Nella società di oggi, ci insegnano a gareggiare sin da piccoli. Sembra quasi che sia più importante superare e arrivare prima degli altri, piuttosto che fare le cose per bene. La competitività è presente in molti ambiti della vita e non solo negli sport: si è in competizione con gli altri per un posto di lavoro, per ottenere una promozione, per avere più amici o per essere tra i migliori nel fare un'attività. Vi sono sempre nuovi concorsi e gare per trovare il migliore in qualcosa.

**Già da tempo però, esistono studi che sostengono che con la collaborazione si ottengono risultati migliori rispetto alla competizione**, perché un gruppo di persone che lavora insieme e unito, può raggiungere mete migliori rispetto a una persona sola.

Ma quello che nel frattempo sto notando è che si sta lentamente incattivendo il clima di lavoro e i rapporti tra i colleghi si stanno lentamente incrinando. Essere tutti e sempre in competizione per qualcosa, spinti da qualcuno, per raggiungere un determinato obiettivo rischia di portare a un eccesso di competitività e, qualora i risultati non arrivassero, lo stesso potrebbe sfociare anche in un enorme senso di frustrazione.

Tutte le pressioni quotidiane che riceviamo da più fronti, sottopongono i colleghi a uno stress tale per il quale le persone a cui rischiamo di fare più male, diventiamo noi stessi. A tal proposito è triste leggere la statistica relativa alle crescenti malattie a carattere psicosomatico derivanti dal nostro lavoro (stati d'ansia, insonnia, malattie dermatologiche, cardiopatie, ictus, infarti). Siamo nostro malgrado dentro ad un meccanismo di corsa contro il tempo che, pragmaticamente, non porta a nulla nell'immediato. Non ci sono premi, non ci sono meriti, non ci sono promozioni. E qui rientra in gioco il tempo e il risparmio di tempo. Diventa una gara contro il tempo per soddisfare obiettivi di breve termine che necessitano risposte nel più breve tempo possibile, su qualsivoglia argomento di qualsivoglia dato o aggregato statistico o campagna. Nemmeno stessimo partecipando ad un quiz di Mike Bongiorno o di Gerry Scotti e mancassero pochi secondi allo scadere di questo benedetto tempo. Per non contare le mille altre cose da fare in filiale durante una giornata tipo: ci sono i clienti, le telefonate, le mail a cui bisogna rispondere, i *lync* a cui bisogna partecipare; e le varie macchine infernali e supporti informatici che ogni tanto si bloccano e per le quali bisogna prontamente intervenire o, molte volte, solamente attendere che riprendano a funzionare.

Per non dimenticare contestazioni e sanzioni disciplinari che, con i ritmi di lavoro attuali, arrivano in numero sempre maggiore ai colleghi, messi sempre più a dura prova e a rischio di errore crescente. Negli ultimi anni, il nostro lavoro, è stato più volte stravolto dal sistema, ogni volta sempre pronto a mettere in gioco la reputazione e l'immagine del singolo, a discapito di risultati macro di sistema che stentano ad arrivare. I margini di intermediazione ormai non esistono più e il "fare banca", inteso nel senso più classico del termine, è stato pian piano affiancato da retrocessioni su prodotti terzi che garantiscono risultati immediati ma forse poco affrontabili nel lungo periodo. Nel frattempo le banche fanno fatica a produrre utili e pertanto, come abbiamo detto in precedenza, sono state costrette a fare scelte e rinunce importanti: abbiamo salutato colleghi, chiuso filiali, ceduto gioielli di famiglia. Rimane ancora il problema cronico degli Npl che molti istituti di credito hanno in pancia, e che pian piano tutti stanno cercando di alleggerire ma che rischia pericolosamente di autoalimentarsi.

## INTERVENTI DEI PARTECIPANTI

E arrivo alle riflessioni finali.

Cosa può fare il Sindacato in un contesto simile?

Il Sindacato, a mio avviso, ha un ruolo fondamentale nella democrazia di sistema e non può permettersi di perdere ulteriore credibilità. L'abbiamo già detto ma giova ripeterlo.

Ben vengano quindi gli spunti e le statistiche per monitorare il numero degli iscritti e studiare nuovi progetti di proselitismo, ma non dobbiamo mai perdere di vista la nostra vera mission del momento. Il difficile compito del sindacato è quello di tenere unito un settore sempre più in difficoltà, e soggetto ad attacchi frontali continui e che si sta evolvendo troppo velocemente. E proprio per questo mi aggancio allo spunto che ieri mi è stato dato, ricordando come i confini delle varie Aree Territoriali, ormai si sono allargati. Anche una vasta Area come il Triveneto, ha sconfinato oltre il fiume Po, ricomprendendo tutto il territorio dell'Emilia, terra nella quale io appartengo, vivo e lavoro.

Di fronte a questi territori di governo sempre più vasti, certe cose dette o certe strategie intraprese a livello centrale, a volte, rischiano di arrivare e di essere recepite in periferia, in maniera diversa o distorta. Proprio per questo motivo, di fronte ai continui cambiamenti in atto e a tutti quelli che ancora arriveranno nei prossimi periodi, dobbiamo essere bravi a non perdere mai il contatto e i momenti di confronto tra noi, per gestire e forse anche per cercare di anticipare le inevitabili ricadute che gli stessi avranno sul personale. Sappiamo inoltre che a livello centrale, nei prossimi mesi, si dovranno fare riflessioni forti e dovranno essere intraprese decisioni importanti. Le raccomandazioni principali che mi sento di fare al Sindacato in questo momento sono 3 e ruotano tutte intorno alla centralità del lavoro, inserita in contesti di tecnologia avanzata.

La prima è quella di convincere le aziende del settore a investire in maggiore formazione del capitale umano piuttosto che in nuove tecnologie, puntando sul rafforzamento professionale e culturale dei lavoratori, affiancando loro quelle stesse tecnologie che non dovranno necessariamente sostituirli un domani. La seconda è quella di monitorare i dati relativi alle sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti, perché quel dato sta pericolosamente indicando come le banche stiano perseguendo un chiaro intento, senza alcuna intenzione di fare prevenzione in tal senso.

La terza, infine, è forse la sfida più importante, e consiste nel puntare alla centralità del ruolo dei lavoratori nelle decisioni di impresa, sull'esperienza co-gestionale che ha dato i suoi buoni frutti in alcuni Paesi del Nord Europa.

Saranno sfide decisive e performanti che il Sindacato, a mio avviso, dovrà avere il coraggio di intraprendere per il bene di tutta la categoria, prima che le aziende mettano in campo nuovi progetti, di ben altra natura e con ben altri fini. Sono consapevole di quanto complesso e faticoso sia diventato negli ultimi anni questo "mestiere", ma sono anche convinto che, finché ci sarà passione e finché i progetti saranno sostenibili, tutto si potrà affrontare.

Con la passione e uniti, possiamo ancora continuare a dire la nostra negli anni a venire.

Renato Cestaro  
RSA BOLOGNA

## INTERVENTI DEI PARTECIPANTI

## SIRIA BOCCALINI

## RSA ROMA

Buongiorno a tutti.

Faccio parte della UILCA da circa sei anni e in questa organizzazione ho avuto modo di crescere tanto, sia dal punto di vista sindacale che umano, attraverso il confronto quotidiano con i colleghi del sindacato e della banca.

Quando diventi RSA, ti trovi a vestire entrambi i panni: quello di dipendente e quello di sindacalista.

Soprattutto all'inizio, devi prendere le misure con un nuovo approccio ai problemi, che devi imparare a "trattare" in modo oggettivo, escludendo i coinvolgimenti personali e cercando di trovare la soluzione più adatta ad ogni caso. Il nostro è un ruolo importante e delicato, che si apprende con il tempo, la passione e l'esperienza. Questi ultimi sei anni sono stati intensi, sia dal punto di vista sindacale che lavorativo. Io mi sento parte integrante della UILCA, così come mi sento parte integrante della nostra banca, il Monte dei Paschi di Siena.

Molto spesso quando si parla di sindacato si rischia di cadere in un pregiudizio: il sindacalista deve essere sempre in contrasto con l'azienda.

Il sindacato è la controparte dell'azienda al tavolo delle trattative, la parte in rappresentanza e a tutela dei lavoratori, ma la storia spesso dimostra che qualsiasi tipo di accordo, almeno nella fase finale, deve puntare all'incontro e che lo scontro può essere una leva importante del negoziato, non la sua essenza.

In questi anni ho fatto mia questa impostazione sindacale, che ben si sposava con il mio rispetto per il lavoro e per i colleghi, imparando a gestire l'istinto e a far prevalere sempre la ragione.

Si possono contrastare le strategie adottate dai vertici aziendali che si sono susseguiti in questi anni, le pressioni commerciali o le politiche di gestione delle risorse umane, ma la banca rimane il nostro futuro lavorativo ed economico.

Io in questi anni ho lavorato sempre in Rete e ricordo bene, perché l'ho vissuto in prima persona, quanto abbiamo difeso questa azienda, lottando per lei e per noi, senza paura di metterci la faccia quando il marchio era diventato un punto di debolezza, dopo essere stato per secoli un punto di forza.

Credo che il sindacato possa fare tanto, perché la vera forza di questa azienda sono i lavoratori, che vanno tutelati, rappresentati al meglio e sensibilizzati sui loro diritti e sul loro futuro.



SIRIA BOCCALINI



## INTERVENTI DEI PARTECIPANTI

★ Negli ultimi anni abbiamo assistito ad un processo di diseducazione sindacale: i colleghi hanno perso fiducia verso le organizzazioni di rappresentanza, sottovalutando il ruolo sociale del sindacato e dimenticando i diritti che sono stati mantenuti in un contesto difficilissimo, i posti di lavoro salvaguardati nonostante i tagli chiesti dalle aziende o, nel nostro caso, dall'Europa.

Per capire il valore del sindacato, è sufficiente andare in un'azienda dove non ci sono rappresentanti sindacali. Potremmo renderci conto che i diritti dati per scontati, insieme alle tutele importanti che caratterizzano il nostro settore, derivano proprio dal fatto che la maggior parte della popolazione dei bancari è iscritta ad un'associazione sindacale e questo ha dato forza alle contrattazioni sui tavoli, limitando i danni nei casi più critici o conquistando ulteriori benefit aziendali nelle realtà più solide.

Il sindacato non si limita allo sconto o alle "offerte" sulla polizza professionale, svolge infatti un ruolo che in molti casi va oltre i confini della nostra azienda e del nostro settore.

Il 19 dicembre 2018 ho avuto il privilegio di intervenire all'attivo unitario nazionale CGIL, CISL e UIL che si è tenuto presso il Teatro Ambra Jovinelli di Roma. In quell'occasione, approfondendo i temi che i confederali volevano portare all'attenzione del Governo, ho rafforzato la consapevolezza di far parte di un progetto davvero grande. Recentemente CGIL, CISL e UIL hanno presentato al Presidente del Consiglio la Piattaforma Unitaria proposta nel corso degli attivi nazionali dello scorso anno e diversi spunti hanno trovato spazio nella manovra economica, come il cuneo fiscale e il sostegno al Meridione. Probabilmente queste misure non impatteranno direttamente sulla vita dei nostri colleghi, ma forse faranno la differenza per i loro familiari o le persone care.

Non dobbiamo mai dimenticare la forza e il vantaggio di far parte di un sindacato confederale con più di due milioni di iscritti e rappresentanti sindacali in tutte le categorie dei lavoratori, anche al di fuori del Credito. Questa presenza capillare in tutti i settori economici potrebbe consentirci di aiutare anche i parenti o le persone vicine ai nostri iscritti, indicandogli un referente UIL nella loro azienda, anche solo per una consulenza o un'informazione. Siamo un sindacato di servizi che offre la consulenza legale, convenzioni con CAF e i Patronati, i Centri di Ascolto Mobbing & Stalking, l'Associazione dei consumatori, il Cral per le convenzioni e molto altro.

La UILCA va oltre la nostra banca e oltre il nostro settore, perché fa parte di un sindacato grande e storico: la UIL. Questo è un punto di forza che non possiamo e non dobbiamo dimenticare.

Tornando alla mia esperienza in banca, in questi anni ho lavorato in tutte le linee di servizio - Sportello, Valore, Premium e Small Business - confrontandomi quotidianamente con i colleghi degli uffici interni, anche per questioni operative.

## INTERVENTI DEI PARTECIPANTI



Quando vieni dalla “trincea” e un collega ti parla di un problema, di pressioni commerciali, di carenze organizzative o procedurali, riesci a capire esattamente come si sente, perché i suoi problemi sono i tuoi e, nei limiti delle possibilità, sei il primo a volerli risolvere.

Oggi qui si sta formando una nuova squadra, è un onore per me entrare a far parte della Segreteria di Coordinamento UILCA del Monte dei Paschi di Siena e so che in questo periodo storico è anche una grande responsabilità.

I prossimi mesi per il nostro istituto saranno un banco di prova importante. Ci aspettano momenti difficili, probabilmente di cambiamento, anche se non sono ancora chiari i tempi e le modalità.

Ringrazio la Segreteria di Coordinamento uscente per il grande lavoro fatto fino ad oggi, che continuerà nella Segreteria di Gruppo, ringrazio i colleghi dell’Area Centro e Sardegna per la loro fiducia e il loro appoggio, ringrazio con affetto la mia RSA di Roma, una grande squadra a cui devo molto.

Auguro buon lavoro a tutti noi, dovremo mettercela tutta per essere all’altezza della situazione, così come la nostra sigla lo è stata fino ad oggi, con la consapevolezza che siamo e saremo sempre da una sola parte: dalla parte dei lavoratori, dalla parte dei nostri colleghi.

Siria Boccalini

RSA ROMA

## INTERVENTI DEI PARTECIPANTI

## SALVATORE GURRIERI

MPS CAPITAL SERVICES

Il nostro Congresso ha luogo a circa due anni della proposta del “progetto Pelikan”, ormai tramontato, contro il quale la rappresentanza dell’UILCA di MPS Capital Services ha speso molte energie, perché avrebbe comportato l’annientamento della società prodotta in questione, in conseguenza del suo inglobamento nella Capogruppo. E’ stata una battaglia azzeccata, non solo perché nel dibattito economico, ma anche politico, sta assumendo sempre maggior rilievo l’argomento della necessità della separazione tra “Banca commerciale” e “Banca di investimento”, ma anche perché i risultati di bilancio conseguiti da MPS Capital Services, molto positivi, confermano la giustezza della strada intrapresa sul piano aziendale, che oltre tutto ha spazzato via le conseguenze “sociali” che avrebbe potuto comportare la concretizzazione del progetto. Spero che le vicissitudini di questi due anni siano patrimonio acquisito in via definitiva dagli organi decisori.

Ovviamente il prossimo futuro di MPS Capital Services si intreccia con quello della Capogruppo, in questa sorta di “Aspettando Godot” in atto: ad oggi dopo diversi anni non ha preso corpo alcuna delle ipotesi di studio via via

prospettate e puntualmente pubblicizzate dagli organi di stampa. La sospensione sulla decisione della modalità di proseguo dell’attività del Gruppo e la relativa tempistica di attuazione, rispetto alla quale tace anche il nuovo governo in carica vero proprietario di MPS, costituiscono forti fattori di tensione che si riverberano sulla situazione lavorativa attuale.

Passando al tema dei “collegi distaccati”, voglio richiamare l’attenzione sul mancato rispetto della normativa vigente (mutuata dal “libro bianco” del professore Marco Biagi) quando i dipendenti chiedono il rientro nell’Azienda di provenienza. Infatti il distacco di per se’ è “temporaneo” e il diniego al rientro è contro la legge, oltre che eticamente scorretto dal momento che viene negato un principio basilare che toglie (da parte aziendale) coerenza all’impianto relazionale lavorativo teorizzato dallo studioso citato, tragicamente scomparso. Stando così le cose, o prima o poi, sulla materia si dovrà pervenire ad una vertenza, in modo da “fare giurisprudenza” nel nostro Gruppo!

Infine, l’esortazione alla nostra organizzazione, che in solitaria ha ingaggiato la battaglia contro

le ampissime sperequazioni retributive, affinché tale battaglia prosegua con rinnovato slancio, in quanto è estremamente giusta, anche se molto difficile da condurre. Anche il sistema premiante per gli altissimi livelli, rivolto al breve periodo (la corresponsione della retribuzione è pressoché immediata) è distortivo e quindi negativo per la gestione aziendale: va riconosciuto oltre che in misura non spropositata, a distanza di tempo, affinché si possano valutare con certezza i risultati dell’azione manageriale. Si eliminerebbe così l’elemento aziendale distortivo e si premierebbe davvero chi lo merita.



SALVATORE GURRIERI

## INTERVENTI DEI PARTECIPANTI

GIOVANNI CINELLU

PRESIDENTE DELLA 1° ASSEMBLEA CONGRESSUALE UILCA MPS

Come ha detto il nostro Segretario, nel suo intervento iniziale, molte cose sono state portate a termine in questi ultimi 4 anni a seguito dei mandati congressuali ricevuti. Tutti gli accordi raggiunti pur in una fase difficile per la nostra banca, sono stati realizzati grazie alla lungimiranza e caparbità delle organizzazioni sindacali, nelle quali la Uilca Montepaschi ha cercato di rappresentare al meglio le istanze a favore dei lavoratori rappresentati. Ma ancora molto resta da fare, le situazioni in sospeso, in merito al destino della nostra azienda richiedono: lucidità, attenzione, determinazione e lungimiranza se il domani della nostra azienda resta ancora poco delineato e incerto. Ciò che ci ha sempre distinto è la nostra apertura alle innovazioni, senza mai perdere di vista l'interesse principe nei confronti dei lavoratori, il rispetto della persona, della sua sicurezza nei luoghi di lavoro, delle proprie aspirazioni di crescita professionale e di carriera, in una prospettiva lavorativa che non si piega a pressioni commerciali al di fuori dei protocolli e della legge, nell'interesse della clientela e degli stessi lavoratori. Tanta strada e tanti accordi sono ancora da fare e costruire, e nel vedere oggi in questa sala tanti giovani io credo che riuscire-

te ancora a fare e dare tanto ai nostri colleghi. Per me questo rappresenta un congresso di addio, dopo 42 anni di lavoro e 40 di attività sindacale vissuti veramente sempre in prima linea, con gioia e dedizione, proprio per non svilire tutto il lavoro fatto da altri colleghi prima di noi, consapevole che la vita del lavoro vissuto senza dignità e piacere di lavorare, non sarebbe una vita, ma solo barbarie. Oggi con la vostra presenza mi rassicurate che ci sarà un domani, magari diverso, con problematiche nuove ma che con la vostra intelligenza e dedizione saprete affrontare con amore e determinazione. Vi porterò sempre nel cuore e vi ringrazio per questo ruolo di Presidente assemblea che mi avete assegnato, per me inaspettato ma veramente gradito. Viva la Uilca.

GIOVANNI CINELLU



## INTERVENTI DEI PARTECIPANTI

VINCENZO CRUPI

RSA REGGIO CALABRIA

Non credo che esista un Congresso che possa dirsi più importante degli altri, ognuno ha una sua specificità in base al momento storico e politico in cui viene celebrato. La peculiarità di questo sta nel fatto che, a differenza degli ultimi due, non rincorriamo le emergenze contingenti ma inseguiamo un progetto.

Questo è un Congresso molto bello poiché teniamo a battesimo un progetto al quale lavoriamo da tempo con passione, dedizione e responsabilità. È un progetto per il quale abbiamo speso parecchio tempo, un tempo che abbiamo investito e non dilapidato e che ci consente oggi di presentare a tutti un modello organizzativo con grandi potenzialità di efficienza, efficacia e che al tempo stesso appare ancora più inclusivo e democratico. In questi anni abbiamo affinato la nostra capacità di dialogo, migliorato la circolarità delle informazioni, abbiamo ridotto ancora di più la distanza operativa tra le RSA locali ed il Coordinamento. Abbiamo imparato a conoscere e riconoscere il lavoro degli altri. Tutto questo ci porta oggi ad essere una Segreteria composta anche da rappresentanti dei singoli Territori, e scelti dai singoli Territori, secondo linee di indirizzo condivise e con la preziosa supervisione del nostro

Segretario Carlo Magni.

Questa è la nostra risposta ai cambiamenti che sono avvenuti, e che in parte sono ancora in corso, all'interno della nostra Banca. A differenza di quando fui assunto 22 anni fa, il Monte dei Paschi non è più completamente Siena-centrico. Serviva dunque dotarsi di una Struttura in grado di replicare quella della nostra controparte in modo da garantire ai nostri Colleghi ed Iscritti una capacità di rappresentanza e di tutela più immediata.

Non era una scelta scontata poiché il Sindacato non sempre riesce a rispondere in tempi rapidi ai cambiamenti della realtà in cui opera, sia essa una singola azienda, un comparto produttivo o anche la stessa società in generale. Noi lo abbiamo fatto e di questo dobbiamo essere orgogliosi e bisogna rendere merito a chi ha saputo ascoltare le istanze che arrivavano dai Territori e trasformarle, insieme a tutti noi, in qualcosa di concreto e condiviso.

Nella nostra Area, l'Area Sud, abbiamo già iniziato a lavorare in tal senso, coordinando alcuni nostri interventi, facendo delle visite congiunte in alcuni Territori, alimentando il continuo confronto ed un altrettanto continuo scambio

di informazioni. Fino a oggi abbiamo fatto di necessità virtù, appoggiandoci agli strumenti della tecnologia, poiché i nostri ambiti sono complicati e certamente non dotati di infrastrutture tali da rendere agevoli gli spostamenti. Abbiamo approfittato di questa occasione per poterci riunire tutti insieme, i rappresentanti di tutte le RSA del sud Italia, ed è stato emozionante e stimolante. Non è semplice rinunciare ad un pezzo della propria autonomia per metterla a disposizione di una forma di rappresentanza più ampia.



VINCENZO CRUPI



## INTERVENTI DEI PARTECIPANTI

★ Ognuno ha messo a fattore comune le proprie capacità accettando nel contempo i suggerimenti che arrivano degli altri. Stiamo cominciando a vedere i primi risultati di un gruppo che si presenta di fronte all'Azienda in modo unito, con una strategia comune e con una voce sola. E abbiamo tanta voglia di continuare per questa via.

Per quanto riguarda la Banca ed il suo futuro, credo sia inutile aggiungere qualcosa a quello che è stato già detto in modo chiaro e lineare dal nostro Segretario Responsabile Carlo Magni.

Dopo enormi sacrifici e momenti terribili si intravede la fine del tunnel, cosa ci aspetta non lo sappiamo ma sicuramente sarà l'inizio di una nuova storia. Nella nostra attività sindacale quotidiana questa situazione rappresenta una grande difficoltà a livello psicologico. Credo che ognuno di noi abbia vissuto dei momenti di scoramento, momenti in cui ci si chiede perché combattere per qualcosa che potrebbe cambiare tra pochi mesi, momenti in cui ci si chiede il senso dei sacrifici. Momenti di debolezza che fanno parte del nostro essere umani.

Poi, però, subentra il nostro essere sindacalisti, e sindacalisti della UILCA e allora i dubbi scompaiono e le domande trovano le risposte: dobbiamo continuare a fare quello che abbiamo sempre fatto e cercare di farlo sempre meglio. Nessuno di noi può influenzare il futuro della Banca ma ognuno di noi può e deve tentare di migliorare il benessere lavorativo di ogni singolo Lavoratore della nostra realtà e dobbiamo farlo giorno dopo giorno a prescindere da tutto.

In questo sta l'essenza della UILCA, noi stiamo da un'unica parte, dalla parte dei Lavoratori. Io sono orgoglioso della mia appartenenza a questa Sigla e sono orgoglioso della possibilità che mi è stata data di fare attività sindacale all'interno di questa Sigla. Io credo seriamente che noi offriamo alle Lavoratrici e ai Lavoratori qualcosa in più rispetto a quello che possono trovare da un'altra parte. I Segretari RSA della UILCA offrono competenza, cuore, passione, indipendenza e onestà morale e materiale. Ognuno di noi opera esclusivamente nell'interesse della classe lavoratrice e quand'anche ottenga dei riconoscimenti personali all'interno della nostra Organizzazione, sono indubbiamente dei momenti di intima soddisfazione ma prima ancora sono momenti in cui ci si assume un carico di responsabilità maggiore nei confronti dei Lavoratori e della nostra Organizzazione.

Pensiamo a questo quando andremo a chiedere la prossima delega, l'adesione al nostro Sindacato. Andiamoci convinti e anche con un pizzico di presunzione sapendo che alla Collega o al Collega stiamo offrendo l'opportunità di una tutela piena e completamente disinteressata ad altro che non sia il suo benessere lavorativo.

Io penso che chi decide di iscriversi alla UILCA fa una delle scelte migliori della propria vita lavorativa. Molti Colleghi ancora non lo fanno ed è nostro dovere andare a dirglielo. W la UILCA, W la UIL, W il Sindacato.

Vincenzo Crupi

RSA REGGIO CALABRIA

## INTERVENTI DEI PARTECIPANTI

## MAURIZIO TRIPEPI

## RLS CALABRIA

Sono Maurizio Tripepi, lavoro al Monte dei Paschi di Siena da 13 anni, da 6 anni faccio sindacato attivo e da meno di 2 sono RLS MPS della Regione Calabria. Quando parliamo di salute e sicurezza parliamo di rischi, parliamo della normativa di riferimento ossia dell'ex D. Lgs 81\2008 e parliamo di un obbligo previsto in questo Decreto, la valutazione dei rischi negli ambienti di lavoro che è in capo al datore di lavoro. Questo lavoro di valutazione si completa con la redazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).

Alcuni di questi rischi, tipici del settore, come la contaminazione da amianto sono praticamente scomparsi o notevolmente ridotti, quasi prossimi allo 0%, come il Rischio Rapina, quello che in passato era considerato il rischio principe del settore. Altri, invece, come il rischio da radiazioni, sono da poco entrati nel DVR e ancora poco conosciuti da non tecnici. Il rischio che da sempre ci riguarda da vicino nel settore bancario è lo Stress da lavoro correlato (SLC).

Dietro questa terminologia medico-scientifica c'è quello che noi, il Sindacato, combatte ogni giorno per assicurare il benessere lavorativo sui luoghi di lavoro. Le pressioni commerciali, sicuramente il più conosciuto, purtroppo, ma anche il più combattuto da tutti noi. È il fattore che da sempre ci fa entrare in contatto coi gli RSA.

Recenti ricerche indipendenti del dipartimento di medicina del lavoro di Pisa e dell'università La Sapienza di Roma hanno evidenziato che l'82% degli impiegati di banca soffre di ansia e il 28%, un'enormità, fa uso di psicofarmaci. Inoltre, l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro stima che il costo economico annuale dello stress legato all'attività lavorativa nell'Unione Europea è stato calcolato in circa 20 miliardi di euro, ripeto 20 miliardi di euro. Questa condizione interessa quasi un Lavoratore su quattro e secondo gli studi effettuati pare che una percentuale compresa tra il 50% e il 60% di tutte le giornate lavorative perse è dovuta allo stress. Le vittime dello stress da lavoro in Europa sarebbero circa 40 milioni di Lavoratori.

Nello SLC rientrano anche le continue riorganizzazioni, gli ambienti di lavoro non sufficientemente illuminati o non areati bene e quindi con condizioni microclimatiche non ottimali, con spazi angusti o con flussi di aria non controllati e sbalzi di temperatura tra le stagioni. La percezione del rischio\pericolo di perdere la nostra privacy, o che l'azienda ci controlli. Per ultima, ma non certo per importanza, i continui stati d'ansia per la paura di essere licenziati per errore involontari e non dolosi, perché diciamo, la Banca non è più una mamma protettiva come lo era anni addietro. La gestione delle segnalazione di questi rischi ci fa

sempre di più entrare in contatto con gli RSA e spesso, per non dire sempre, solo con azioni congiunte evitiamo di venire sopraffatti da figure aziendali aggressive e sempre meno rispettose della dignità del lavoratore.

Concludo portandovi notizia di due iniziative che la filiera della salute e sicurezza di Banca MPS sta valutando di mettere in atto nel breve: la prima si sta valutando l'acquisto di borracce in alluminio per fornire tutti i Dipendenti che ne faranno richiesta dall'applicativo e-procurement, il costo non ricadrà sul conte economico delle filiali. La seconda, una campagna di sensibilizzazione per la prevenzione dei tumori in collaborazione con la Lega Italiana Per La Lotta Contro I Tumori.

Maurizio Tripepi.

RLS CALABRIA

MAURIZIO TRIPEPI



## ALCUNI MOMENTI DELL' ASSEMBLEA CONGRESSUALE





## ALCUNI MOMENTI DELL' ASSEMBLEA CONGRESSUALE



**FACCI SAPERE COSA PENSI!**

Ti è piaciuta questo giornale?  
Hai trovato utili gli argomenti inseriti?

*Esprimi la tua opinione!*

Ascolteremo tutte le vostre proposte per crescere e  
migliorare insieme!

fosse approfondito in queste pagine di  
**Uilca Gruppo MPS *Breaking News***



Via Banchi di Sopra 48  
53100-Siena

0577 48589 - 0577 299719  
[www.uilcagruppomontepaschi.it](http://www.uilcagruppomontepaschi.it)

[uilca.mps@uilca.it](mailto:uilca.mps@uilca.it)