Coordinamenti Banca Monte dei Paschi Siena S.p.A.

INTERVENTO UNITARIO ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI 12 APRILE 2018

Signora Presidente, Signor Amministratore Delegato, Signori Consiglieri di Amministrazione, Signori Azionisti,

come Organizzazioni Sindacali Unitarie siamo qui per intervenire in merito al punto 1, al punto 2 ed al punto 3 della parte ordinaria dell'ordine del giorno dell'Assemblea odierna.

Prendiamo atto del risultato di esercizio 2017, chiusosi con una perdita netta di oltre 3500 milioni di euro legata, soprattutto, alle rettifiche contabili su crediti deteriorati, e del conseguente effetto di tale risultato sulla impossibilità per la Capogruppo di dare corso alla fattispecie prevista dall'articolo 2446 del Codice Civile, per l'anno di riferimento. Tuttavia, rispetto al precedente Bilancio, anche i risultati operativi – nel complesso apprezzabili – evidenziano valori contabili inferiori, e questo nonostante l'innegabile impegno professionale e l'abnegazione di tutti i Dipendenti, i quali hanno consentito alla Banca ed al Gruppo di affrontare le difficoltà contingenti mantenendo, nonostante la consistente migrazione delle masse, un posizionamento primario sul mercato.
Allo stesso tempo, appare innegabile ***come il medesimo Bilancio si presenti, pure questa volta, quale traduzione concreta di un Piano di Ristrutturazione basato in maniera pesante e definita sul taglio dei costi operativi****, sia in termini contrattuali che in termini di risorse umane, mentre molto più indefinite appaiono invece le strategie orientate alla crescita dei ricavi, all'incremento della produttività commerciale, ed alla individuazione di un nuovo modello organizzativo per la Banca.*
In sostanza, ***esiste una assoluta certezza sugli effetti derivanti dal contenimento del costo del lavoro,*** *ma una generale indeterminatezza legata all'evoluzione della Banca ed agli impatti della contrazione dei livelli occupazionali e dei presidi fisici delle unità operative, nell'attualità oggetto di commitment nell'ambito di applicazione del Piano di Ristrutturazione 2017-2021. Per quanto concerne i costi si rileva, inoltre, che le spese legate alle consulenze esterne continuano ad incidere in maniera significativa, anche se spesso risultano del tutto superflue.*

In merito al Bilancio si evidenzia, ancora, come l'unica voce sul versante dei ricavi che negli scorsi esercizi appariva in leggero miglioramento – quella relativa alle commissioni – sia anch'essa in flessione, nonostante il duro lavoro della Rete Distributiva. ***Una Rete che, oltretutto, rileva un evidente peggioramento del clima aziendale interno – malgrado i diversi risultati a cui è pervenuta l'indagine che, sul medesimo argomento, è stata commissionata dalla Banca ad una società di consulenza - a causa delle insostenibili pressioni commerciali esercitate sui Dipendenti****.*

E' necessario, a nostro avviso, che sulla gestione delle politiche di vendita si registri una vera e propria inversione di tendenza, soprattutto adesso che è stato sottoscritto fra le parti sociali un importante Protocollo sulle Politiche Commerciali, ***perché non è agendo in maniera invasiva e reiterata sull'operatività dei Dipendenti che il conto economico del Monte dei Paschi verrà risanato****.*

Detto questo, è necessario ribadire che, sino ad oggi, i principali soggetti che hanno pagato di tasca propria per rimettere in piedi l'Azienda, sono i Lavoratori del Gruppo. Lo testimonia il Bilancio stesso, che poggia sul pilastro del taglio del costo del lavoro. Il vero dato è, infatti, che i Dipendenti sono gli unici ad aver contribuito in maniera inequivocabile al processo di risanamento della Banca, soprattutto attraverso l'utilizzo del Fondo di Sostegno al Reddito - che ha permesso, mediante la sottoscrizione degli accordi sindacali, l'uscita di oltre 3200 Colleghi dalla fine del 2014 ad oggi – e la significativa decurtazione delle poste salariali, dirette (solidarietà) ed indirette (tfr).

E' altrettanto vero che, se si vuole riuscire a superare il momento critico che stiamo attraversando, ***i Dipendenti dovranno essere resi partecipi degli obiettivi aziendali, incrementando da parte manageriale il processo comunicativo e la condivisione delle iniziative da intraprendere****, cosa che purtroppo non sempre accade.*

Passiamo quindi all'analisi del punto 2 e del punto 3 della parte ordinaria dell'ordine del giorno, vale a dire la Relazione sulla remunerazione del Personale riferita all'anno 2017, ed il Piano di utilizzo di azioni proprie a servizio del pagamento di "severance" per il "personale la cui attività ha un impatto sul profilo di rischio del Gruppo".

Sul primo tema corre l'obbligo di richiamare l'attenzione in ordine al fatto che i Dipendenti, assieme a tutte le Organizzazioni Sindacali, sostengono da anni che occorre arrivare ad una ulteriore riduzione ed a un contingentamento degli stipendi dei componenti di tutto il Top Management, e di quello che, in maniera assai poco elegante, viene definito come "personale maggiormente rilevante".

Il Top Management complessivamente inteso continua infatti a percepire – pur nel rispetto dei tetti previsti dalla normativa in vigore - livelli retributivi non coerenti con gli indirizzi in proposito espressi dalle Autorità di Vigilanza nazionali ed europee, che legano le remunerazioni – anche quelle fisse – ai risultati aziendali conseguiti in forma consolidata. Quanto detto, appare ancora più ineludibile alla luce della pesante ristrutturazione a cui il Gruppo MPS è sottoposto dal 2017, e del conseguente ingresso dello Stato nella proprietà della Banca, basato sulla rigida applicazione delle normative previste in materia dalle direttive europee.

La situazione citata richiede pertanto uno sforzo molto più incisivo rispetto a quanto invece evidenziato nella ricordata Relazione sulla remunerazione, con un evidente decremento delle retribuzioni apicali coerente con la situazione aziendale.

Sempre come Organizzazioni Sindacali, ricordiamo all'Assemblea che in molteplici occasioni ***è stato richiesto il dettaglio degli emolumenti dei Top Manager e dei cosiddetti "risk takers" della Banca e del Gruppo: retribuzione annua, bonus di ingresso, clausole di retention, patti di non concorrenza, eventuali stock option o performance shares****. Lo chiediamo per l'ennesima volta oggi, in questa sede, invocando un'operazione di trasparenza da parte del Management che può portare solo benefici, in termini di clima interno e di motivazione del Personale.*

Come Dipendenti Soci, e come Rappresentanti dei Lavoratori, riteniamo essenziale che i principi di equità salariale e di rigore nel contenimento dei costi siano valori uguali per tutti, nessuno escluso, in un momento tanto delicato per la vita dell'Azienda.

Se si pensa, inoltre, che anche per l'anno in corso, i Colleghi non saranno destinatari di sistemi premianti ed incentivanti, a causa della mancanza dei presupposti reddituali che attivano tale sistema retributivo di tipo contrattuale, appaiono ***inaccettabili e deprecabili tutte le iniziative a carattere unilaterale assunte dall'Azienda nel corso del mese di dicembre 2017 (erogazione "una tantum" non contrattualizzata a favore di circa 1000 Colleghi, e nomina di 49 nuovi Dirigenti)****. E' necessario perciò ricusare tutte le forme di discrezionalità legate ad erogazioni liberali poste al di fuori degli accordi sindacali in termini di Premio Variabile di Risultato (PVR), istituto richiamato più volte all'interno della Relazione sulla Remunerazione, quale elemento fondante del sistema salariale variabile. In questo senso, invitiamo fortemente il Management ad attenersi, da oggi in poi, a quanto concordato fra le parti in sede di negoziazione collettiva, ritenendo inoltre non più dilazionabile la ripresa di un confronto sulla contrattazione di secondo livello e su tutta la materia dei sistemi incentivanti;* ***confronto, in quest'ultimo caso, indirizzato a regolamentare, in maniera specifica e***

condivisa, i criteri di attribuzione dei premi, ricercando al contempo soluzioni negoziali definitive, tese ad ampliare nella misura massima possibile il numero dei beneficiari e ad evitare il ripetersi di episodi di erogazioni discrezionali o di assunzioni con regole di ingaggio non trasparenti ed avulse dal contesto in cui opera oggi la Banca.

Infine, come già manifestato più volte al Management, le Organizzazioni Sindacali reclamano la necessità di ***proseguire il confronto sulla sostenibilità sociale del Piano di Ristrutturazione 2017-2021****, il quale non dovrà comportare ulteriori sacrifici per i Lavoratori rispetto a quelli già previsti. E' infatti indispensabile che qualunque proposta e qualunque programma, riguardante il risanamento del Monte dei Paschi, non possa prescindere dal* ***mantenimento dell'integrità aziendale*** *e dalla piena partecipazione di tutti i Lavoratori alla definizione dei progetti che riguardano il loro futuro professionale.*
Per questi motivi, ***le Organizzazioni Sindacali ed i Lavoratori richiamano il prossimo Governo all'assunzione delle responsabilità che gli competono, in virtù del ruolo che lo stesso svolge all'interno della compagine proprietaria della Banca****, al fine di garantire per MPS una solidità di governance che metta al sicuro il nostro Istituto di Credito da possibili attacchi speculativi e mediatici, come accaduto purtroppo anche di recente.*
Ciò implica che il MEF funga da garante, affinché il raggiungimento dei target contemplati dal Piano di Ristrutturazione non si traduca in una forzatura dei tempi previsti per l'attuazione dello stesso, quale possibile preambolo per l'avvio di ulteriori pressioni alla vendita o di scelte organizzative errate.

Le Organizzazioni Sindacali chiedono quindi al MEF di esercitare senza indugio il proprio incarico di azionista di maggioranza, anche riguardo al Piano di utilizzo di azioni proprie (cosiddetta "Severance"), di cui al punto 3 dell'odg della parte ordinaria dell'Assemblea odierna, che potrebbe portare – se non correttamente monitorato – all'adozione di risoluzioni del rapporto di lavoro del Personale di riferimento, incompatibili con l'attuale situazione patrimoniale della Banca e, soprattutto, incompatibili con i sacrifici economici che i Lavoratori sostengono da anni*.*

LE SEGRETERIE

Siena, 12 aprile 2018