

**SEDE**

53100 SIENA  
VIA BANCHI DI SOPRA 48  
TEL. 0577/41544-46954  
FAX 0577/226937  
e-mail: [uilca.mps@uilca.it](mailto:uilca.mps@uilca.it)  
pagine web: [www.uilca.it](http://www.uilca.it)  
[www.uilcagruppomontepaschi.it](http://www.uilcagruppomontepaschi.it)

**UILCA – UIL CREDITO, ESATTORIE E ASSICURAZIONI**  
COORDINAMENTO GRUPPO MONTE DEI PASCHI DI SIENA  
COORDINAMENTO BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA

**Siena, 5 marzo 2012**

## **UILCA GRUPPO MPS BREAKING NEWS**

### ***Edizione straordinaria***

***Carlo Magni, Segretario Responsabile della UILCA Gruppo MPS, ci parla delle ragioni che hanno spinto le OO.SS. a proclamare lo sciopero del 16 marzo***

***Venerdì 16 marzo, è stata proclamata la prima, delle due giornate di sciopero, per i Dipendenti di Banca Monte dei Paschi di Siena, da parte dei Coordinamenti Unitari. Nella stessa data si svolgerà, a Siena, una manifestazione pubblica aperta alla partecipazione di tutti i Lavoratori del Gruppo.***

***La protesta trae origine dalla delibera assunta dal CDA della Capogruppo, in data 22 febbraio u.s., riguardante l'attuazione di uno specifico piano di riduzione dei costi del personale, senza l'espletamento del confronto preventivo con le OO.SS. previsto nei contenuti dei Protocolli gestionali allegati al CIA, oltre che prassi consolidata nel sistema di relazioni sindacali, vigente sino a poco tempo fa.***

***Di tutto questo ci parla il Segretario Responsabile della UILCA Gruppo MPS, Carlo Magni. L'intervista che segue è curata da Benedetta Sabatini, Responsabile del Comitato di Redazione delle pubblicazioni elettroniche della UILCA.***

\* \* \* \*

***Allora, Segretario, dopo una iniziale apertura di credito nei confronti del Direttore Viola, le OO.SS. hanno indetto un primo pacchetto di ore di sciopero. Puoi spiegarci, in sintesi, le motivazioni?***

L'apertura di credito nei confronti del nuovo Direttore Generale, si è fondata sulle dichiarazioni da egli stesso rilasciate al Sindacato durante l'incontro del 25 gennaio scorso. In quella sede, il Dottor Viola rassicurò le OO.SS., esprimendo la volontà di continuare a valorizzare il confronto fra le parti, di utilizzare al meglio le professionalità esistenti e di confermare le "linee guida" del Piano Industriale 2011-2015.

Quest'ultimo aspetto risulta invece completamente in contraddizione con quanto è accaduto in seguito.

***Perché?***

Il Direttore Generale affermò che il modello di Banca Commerciale, radicata sul Territorio, da sempre adottato nella nostra realtà creditizia, non avrebbe potuto essere messo in discussione da scelte organizzative e gestionali diversificate rispetto al passato, facendo quindi riferimento alla validità del modello logistico adottato dalla Banca durante la ristrutturazione del 2011, ed alle politiche sul personale, sino a quel momento concertate fra le parti.

***E poi?***

A quel punto, pur sussistendo a livello di contesto tutta una serie di problematiche ancora aperte – a cominciare dai temi della proprietà, sino ad arrivare a quelli dell'adeguatezza patrimoniale della Banca – sarebbe stato necessario passare dalle dichiarazioni di principio all'attuazione di specifiche proposte, iniziando così un confronto con il Sindacato orientato a conferire chiarezza ai contenuti dei progetti industriali, e riprendendo il negoziato interrotto da mesi sui capitoli relativi agli assetti contrattuali interni ed alle assunzioni.

Anche il tema della identificazione delle responsabilità manageriali avrebbe necessitato di una decisa ed immediata presa di posizione, da parte del Direttore Viola. Tuttavia, le iniziative legate a tale problematica hanno avuto sino a questo momento esiti nulli, lasciando incompiuto il percorso iniziato con l'allontanamento del precedente Direttore Generale.

***Ed invece, che cosa è accaduto?***

Il Direttore Viola, utilizzando una metodologia mai attuata nel Gruppo Monte dei Paschi, ha deciso di presentare in Consiglio di Amministrazione un rapporto sui costi operativi, in cui vengono analizzate una serie di misure dedicate al contenimento delle spese per il personale, mutate dall'articolo 18 del CCNL.

L'obiettivo, dichiarato dall'Azienda, sarebbe quello di salvaguardare, mediante l'adozione di queste misure, i livelli occupazionali esistenti, altrimenti messi in discussione da una manovra riguardante 1500 licenziamenti.

L'obiettivo invece percepito dal Sindacato, è piuttosto quello di far recedere il sistema di relazioni industriali al rango "formale", tipico del Contratto Nazionale – il così detto "confronto debole" – per poter adottare misure di contenimento dei costi del tutto sbilanciate sugli assetti salariali, allo scopo di risolvere situazioni di "difficoltà" non meglio specificate, senza contropartite di natura negoziale.

### ***A cosa intendi riferirti con questa definizione? Quali sarebbero le situazioni di "difficoltà"?***

Non posso rispondere con precisione a questa domanda, perché non ho gli strumenti e le conoscenze per farlo.

Posso però dire che le misure previste dall'articolo 18 del vigente CCNL si applicano solo in caso di situazioni aziendali relative a fasi di emergenza grave e conclamata. Ad oggi, sulla base delle risultanze economiche ufficiali in possesso del mercato, tali situazioni sembrerebbero non riguardare il Monte ed il suo Gruppo.

Inoltre, la manovra annunciata, risulta strutturata in maniera troppo semplicistica rispetto alla possibilità di conseguire pienamente gli obiettivi di Piano Industriale sul versante dei costi operativi.

### ***Qual è il primo traguardo che il Sindacato intende raggiungere con questo sciopero?***

Premesso che lo sciopero è uno strumento messo a disposizione delle ragioni dei Lavoratori, da utilizzare in caso di effettiva necessità, al fine di non snaturarne la portata, con l'iniziativa del 16 marzo – e con altre successive, se sarà necessario – intendiamo indurre la Direzione ed il Consiglio di Amministrazione a recedere dal proprio miope atteggiamento.

Vogliamo quindi che venga ritirata la delibera approvata lo scorso 22 febbraio, per iniziare un confronto serio sui temi contrattuali ed occupazionali; un confronto, quindi, che escluda soluzioni tendenti a compensare le criticità del momento con la riduzione dei diritti dei Lavoratori.

### ***Un obiettivo ambizioso...***

Non lo nego, è un obiettivo molto ambizioso, e l'iniziativa dello sciopero non è esente da rischi, come quello della possibile cristallizzazione del contrasto fra le parti.

Ma non dimentichiamoci che i Dipendenti sono stati messi all'angolo dalla proposta del Direttore Viola, poi approvata con colpevole leggerezza dal Consiglio.

I Dipendenti, e con loro il Sindacato, hanno dovuto prendere atto dell'esistenza di un problema occupazionale e salariale, senza che nei mesi precedenti ci fosse stata alcuna possibilità di andare a fondo su tale argomento.

La domanda è: dobbiamo solamente prendere atto delle dichiarazioni aziendali, che preludono all'attuazione delle misure restrittive elencate nell'articolo 18 CCNL, oppure vogliamo capire bene quali sono i presupposti che, secondo l'Azienda, potrebbero portare alla concretizzazione delle misure stesse?

Ovviamente, il ragionamento logico che sto proponendo, non potrebbe trovare attuazione nel caso in cui la Banca considerasse intangibile l'entità, la quantificazione,

dell'obiettivo del contenimento dei costi, e la negoziazione si limitasse quindi solo alla scelta degli strumenti applicativi, come la riduzione degli orari e degli stipendi, la mobilità interna e la sospensione di incentivi e premi.

### ***Torniamo all'obiettivo dello sciopero.***

Dicevo che si tratta di un obiettivo molto ambizioso, ma allo stato attuale ineludibile. Tuttavia l'attenzione contingente deve essere focalizzata sul tema del costo del lavoro e delle prospettive occupazionali; aspetto centrale, in ordine al quale ogni altra argomentazione assume una valenza subordinata. Per questo, è necessario che tutti i Lavoratori aderiscano allo sciopero del 16 marzo, e che vi sia una grande partecipazione alla manifestazione pubblica indetta sulla piazza di Siena.

### ***Pensi che tutti i Dipendenti si sentano, o debbano sentirsi, toccati dalla manovra elaborata dalla Direzione?***

Ne sono assolutamente convinto.

La manovra riguarda tutti i Dipendenti, compresi i livelli medi Dirigenziali, mentre è al contrario indefinita l'entità delle misure che il Direttore Viola intenderebbe adottare – a suo dire – nei confronti del Top Management.

La manovra riguarda infatti i giovani, colpiti dall'eventuale applicazione della legge sui licenziamenti collettivi, nel caso in cui non venisse raggiunta un'ipotesi di condivisione fra le parti; i colleghi operanti in qualunque sede geografica delle Strutture Centrali, come probabili destinatari dei contratti di solidarietà; le Aree Professionali, i Quadri Direttivi e, per i Dirigenti, almeno le figure medie contrattuali, che non percepirebbero alcuna erogazione in termini di salario variabile e di prestazioni aggiuntive. Senza contare il capitolo della mobilità e della sospensione delle misure economiche ad esso collegate, che coinvolgerebbero la generalità della forza lavoro.

Ma, precisato quanto sopra, voglio ricordare che l'adesione allo sciopero dovrebbe comunque fondarsi sul senso di appartenenza dei Dipendenti e sulla solidarietà da espletare nei confronti di ogni singolo Lavoratore, per il semplice fatto di essere parte di un "corpo", che può funzionare solo se ogni elemento che lo compone risulta in armonia con gli altri.

### ***Parlavi, prima, delle misure di contenimento dei costi riferite al Top Management. Puoi essere più preciso?***

Sì, ho detto che su questo aspetto il Direttore Viola ha presentato, o meglio, ipotizzato, soluzioni molto meno precise rispetto a quelle riguardanti il restante personale.

Credo invece che questo sia un argomento da affrontare prioritariamente, da parte del Direttore Generale, allo scopo di acquisire le credenziali opportune per inaugurare un vero e proprio confronto con il Sindacato sul tema dei costi.

## ***La UILCA ha una posizione precisa su questo argomento?***

Sì, e tale posizione – peraltro comune a tutti i Coordinamenti del primo tavolo negoziale - è stata espressa in termini molto chiari sia al Direttore Viola, in sede di incontro ufficiale, sia in un comunicato unitario redatto di recente, dal titolo "L'alternativa possibile", che invito tutti i Colleghi a leggere con attenzione.

Peraltro, il tema delle retribuzioni e dei benefits del management, delle responsabilità strategiche e della funzionalità delle figure di vertice, non sono argomenti nuovi per la UILCA. Basta prendere visione dei documenti di Sigla – ad esempio, le considerazioni finali del Direttivo del 29 e 30 novembre 2011 – per comprendere come le argomentazioni unitarie delle ultime settimane coincidano con quelle da tempo espresse e codificate negli Atti Ufficiali della UILCA.

## ***Introduciamo adesso un argomento "spinoso", anch'esso comunque molto attuale. Qualcuno parla talvolta di responsabilità sindacali, pure nella determinazione della situazione contingente della Banca e del Gruppo. Cosa puoi dire in proposito?***

L'avvento di Internet e dei Social Network ha rivoluzionato il mondo della comunicazione. Le notizie, vere o presunte che siano, circolano molto più velocemente, e si moltiplicano anche le valutazioni conferite alle notizie medesime.

In questo senso, leggo - in certe circostanze ed in taluni contesti - di critiche rivolte al Sindacato, ritenuto colpevole di non aver saputo valutare per tempo la situazione che si stava determinando, al fine di assumere idonee iniziative di contrasto. Altre volte si parla invece di "connivenza" con le controparti aziendali.

Ciò che mi colpisce è, in realtà, la superficialità di qualche analisi, l'eccessiva generalizzazione e, soprattutto, la qualità delle informazioni in possesso della "community"; segno evidente che, in mezzo al profluvio di notizie, risulta spesso molto difficoltoso districarsi, per comprendere l'oggettività delle notizie stesse, la loro provenienza e l'obiettivo che sottende alla loro rappresentazione. Per questo, ho sempre invitato la Struttura UILCA, gli Iscritti ed i Colleghi a farsi una propria opinione – che può benissimo non coincidere con la mia – approfondendo, studiando, ed interrogandosi, senza dare mai niente per scontato, assumendo così un ruolo costruttivo, oltre che critico.

Effettuata questa doverosa premessa, io credo che al Sindacato debbano essere attribuite le responsabilità che gli competono, che non sono quelle di determinare i contenuti od i traguardi delle scelte strategiche, né tantomeno quelle di redigere i Piani Industriali. Le principali responsabilità del Sindacato attengono piuttosto alla necessità di concertare buoni accordi per la gestione del personale.

Ovvio che nella nostra Azienda e nel nostro Gruppo, il ruolo del Sindacato sia sempre andato oltre quello della semplice consultazione – unica prerogativa prevista, sui capitoli industriali, dal CCNL – e che le materie trattate siano state anche altre rispetto a quelle "istituzionali".

Detto ciò, ritengo che per il Sindacato possano parlare gli Accordi sottoscritti, i Contratti codificati ed i risultati normativi ed economici prodotti a favore dei Lavoratori nel corso del tempo. Cosa ben diversa è invece rappresentata dalla qualità degli interlocutori aziendali, dei quali si presuppone, fino a prova contraria, la buona fede

nelle azioni compiute e la veridicità dei contenuti nelle dichiarazioni rilasciate. Spesso, infatti, le valutazioni espresse dal Sindacato si fondano, oltre che su dati oggettivi e verificabili, anche sulle informazioni possedute e sugli impegni assunti dalla controparte.

Sempre parlando di Sindacato, ma questa volta a livello personale, credo inoltre che la storia professionale di ognuno possa offrire buona testimonianza, o meno, di sé e del proprio operato.

Voglio però aggiungere che, come Segretario Responsabile, e per tradizione culturale di Sigla, sono sempre stato aperto verso critiche ed osservazioni, cosa di cui tanto si parla in generale ma che, posso assicurare, viene praticata in giro con molta parsimonia emotiva. Per quello che mi riguarda, ben vengano quindi idee e forze nuove, se qualitativamente valide.

Non temo il confronto, anzi, lo considero indispensabile per l'esercizio delle prerogative democratiche. Tuttavia ritengo che le responsabilità siano da ricercare altrove. Non a caso, le OO.SS. unitarie hanno sollecitato le dimissioni del Presidente della Banca e del Presidente della Fondazione, e la rivisitazione della squadra top manageriale. Considerando inoltre che il CDA è prossimo alla scadenza, non abbiamo in questo caso fatto riferimento a specifiche ipotesi di rinnovamento, pur considerando lo stesso Consiglio del tutto inserito nel capitolo delle responsabilità. L'auspicio, comunque, è che nella scelta dei nuovi Consiglieri, soprattutto di parte pubblica, possano prevalere criteri legati alla professionalità posseduta ed alla competenza maturata, come recentemente evocato – una volta tanto, in maniera condivisibile – dall'EBA.

***Cambiamo argomento, pur restando all'interno del contesto del Gruppo Monte dei Paschi. L'evoluzione della base azionaria, non lascia spazio alla possibilità per la Fondazione di mantenere la maggioranza assoluta...***

La decisione assunta dalla Deputazione Amministratrice di cedere fino al 15% della quota azionaria posseduta nel capitale della Banca, rappresenta un passaggio inedito, oserei dire "storico", che comunque contraddice gli indirizzi seguiti nel corso degli anni dalla Deputazione medesima.

Se a tutto ciò si aggiungesse anche la perdita della indipendenza strategica per il Gruppo, il danno provocato sarebbe enorme. Per questo, pur partendo da una situazione di potenziale contendibilità, tale indipendenza può e deve essere salvaguardata, rivolgendosi a controparti strategiche affidabili e credibili, in possesso di progetti industriali coerenti con quelli applicati sino ad oggi nella nostra realtà creditizia.

Grazie alle prerogative statutarie, il concetto di indipendenza strategica è infatti qualcosa che può ancora avere un preciso significato, a prescindere dagli "equilibrismi lessicali" utilizzati da diverse parti negli ultimi tempi.

***"Equilibrismi lessicali"?***

Proprio così, "equilibrismi lessicali", per definire, o meglio, ridefinire, il concetto di indipendenza strategica.

Per lungo tempo si è sentito dire che tale indipendenza poteva essere garantita solo dalla maggioranza assoluta della partecipazione nel capitale della Banca, da parte della Fondazione; in epoca recente, in maniera però del tutto repentina, le posizioni "ufficiali" sono radicalmente cambiate, prendendo a pretesto la mutata condizione dei mercati finanziari, pur mantenendo in vigore lo stesso termine, quello cioè di indipendenza strategica, a questo punto riempito però di ben altro contenuto.

Tuttavia, l'evolversi delle posizioni potrebbe anche rientrare nell'ordine naturale delle cose, se non ci venisse detto che, a parte qualche sfumatura, la situazione che si è determinata può continuare a garantire, per Palazzo Sansedoni, il medesimo peso specifico nelle decisioni strategiche deliberate dalle Assemblee Straordinarie. Addirittura, c'è chi dice che la nuova situazione sarebbe migliore rispetto al passato, perché finalmente siamo giunti a diversificare il rischio della Fondazione, nell'attualità troppo concentrato nel capitale della Banca. Considerazioni, a mio avviso, piuttosto tardive, tendenti a giustificare con il senno di poi l'inderogabilità di certe scelte che, fino a pochi mesi or sono, magari in concomitanza con importanti appuntamenti elettorali locali, non sarebbero state neppure proponibili.

Non voglio comunque entrare nello specifico, perché la posizione sindacale è nota, ed è stata espressa a più riprese nei documenti unitari, e nei confronti dei Responsabili delle Istituzioni Locali – Sindaco di Siena e Presidente della Provincia – ai quali compete la responsabilità politica dell'Azionista di riferimento. Dico soltanto che l'indipendenza strategica del Gruppo è un valore che fino ad oggi ha garantito la non contendibilità dell'aggregato creditizio e, conseguentemente, la possibilità di gestire le fusioni e le ristrutturazioni soprattutto in ottica sociale, senza cioè comprimere i diritti dei Lavoratori ed in accordo con le prerogative degli stakeholders, Azionista di riferimento in primis.

Pertanto, in questa fase, dovremo - tra le altre cose - stare attenti a gestire il "nuovo" concetto di indipendenza strategica, allo scopo di conseguire i medesimi risultati che nel tempo sono stati prodotti proprio in virtù degli equilibri esistenti.

### ***Con quali strumenti sarà possibile gestire la nuova fase negli equilibri proprietari, da parte dei Lavoratori e del Sindacato?***

Ad esempio, valorizzando il ruolo dei Dipendenti Azionisti, attraverso il rilancio della già costituita Associazione "ADAMP", da non confondere con altre iniziative territoriali, rivolte alla complessiva platea dei piccoli azionisti.

L'obiettivo della UILCA, insieme alle altre OO.SS., è quello di arrivare agli appuntamenti assembleari con un significativo numero di deleghe, per fare sentire in quella sede la voce dei Lavoratori e rendere noto il loro punto di vista; Lavoratori che, ricordiamolo, complessivamente possiedono ben oltre il 3% del capitale della Banca.

In una fase successiva, potrebbero essere valutate anche altre iniziative, partendo dallo studio delle opportunità legislative esistenti in materia di partecipazione dei Dipendenti, purtroppo allo stato attuale non molto avanzate nel nostro Paese.

Ma già l'esercizio del voto associato, espletato in nome e per conto di tutti i Dipendenti Azionisti da parte di un Legale Rappresentante, potrebbe determinare una svolta, pure nell'attuale situazione che caratterizza i rapporti fra le parti.

***Sei disponibile a ritornare in argomento, non appena ci sarà qualcosa di maggiormente definito?***

Certamente, appena possibile.

I Coordinamenti Unitari stanno predisponendo le necessarie iniziative per formalizzare l'attività dell'ADAMP, in vista dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il prossimo 27 aprile. Assemblea importantissima, in considerazione degli argomenti in discussione, tra i quali si annoverano l'approvazione del Bilancio 2011 ed il rinnovo degli Organismi Amministrativi.

***Ci vediamo comunque a Siena, il prossimo 16 marzo...***

Mi auguro che lo sciopero e la manifestazione siano partecipati, e che possano rappresentare un successo per i Lavoratori del Gruppo che si riconoscono nelle argomentazioni illustrate in questo nostro colloquio.

La manifestazione sarà comunque preceduta da tutta una serie di iniziative mediatiche intraprese dai Coordinamenti Unitari – incontri con la stampa e con i network – e dalla indizione delle Assemblee dei Lavoratori nei Territori, a cura delle RSA. L'evoluzione della situazione in atto richiede, infatti, massima attenzione e massimo impegno da parte di tutti.