



UILCA GRUPPO MPS

# Breaking News

*La voce del tuo sindacato*

IN QUESTO NUMERO...

SPECIALE V CONGRESSO COORDINAMENTO AZIENDALE BMPS

&

III CONGRESSO GRUPPO MPS

## “UNA CONTRATTAZIONE INCLUSIVA PER GESTIRE IL CAMBIAMENTO”

di Carlo Magni

### SOMMARIO

Editoriale di Carlo Magni	1-3
Documento finale	4-7
Intervento di Rino Macchi	8-9
Intervento di Luciano Marini	10-11
Intervento di Marco Spinella	12-13
Facci sapere cosa ne pensi	14

*E' questo lo slogan del V Congresso del Coordinamento UILCA della Banca e del Gruppo Monte dei Paschi di Siena, che si è svolto a Poggibonsi nei giorni 18 e 19 giugno 2014.*

*L'Assise - che è stata anticipata di qualche mese rispetto alla tempistica in origine deliberata dagli Organismi Statutari, ed ha visto la partecipazione di oltre novanta Delegati provenienti dalle diverse Regioni italiane - ha sollecitato un ampio dibattito sull'attuale situazione della nostra realtà creditizia, con particolare attinenza alle tematiche riguardanti la gestione del personale, le prospettive aziendali di carattere strategico ed industriale e la riforma organizzativa di Sigla.*

*Dai contenuti e dal tenore dei diversi interventi, è emersa ancora una volta **la volontà della UILCA di proseguire il proprio percorso di forza laica, riformista e pragmatica, capace quindi di indicare - accanto alle***

CARLO MAGNI



**fasi di studio e di confronto che contraddistinguono la vita democratica di ogni Organizzazione – tangibili soluzioni negoziali**, aventi ad esclusivo riferimento la salvaguardia e lo sviluppo dei diritti dei Lavoratori.

E' del tutto evidente che il compito che attende la UILCA nell'immediato futuro - **a cominciare dalla trattativa sugli ammortizzatori sociali di settore e sulla gestione dei diversi progetti del Piano Industriale** – presenta un grado di complessità difficilmente ravvisabile in altri momenti storici. Per questo motivo è basilare che il confronto fra le parti tenga conto non solo delle prerogative dei Dipendenti, ma anche delle implicazioni legate alla trasformazione del processo produttivo, ad oggi solo delineate in termini generici all'interno delle progettualità del "Piano di Ristrutturazione 2013-2017".

Tra le tematiche che hanno caratterizzato il confronto tra i Delegati – peraltro sintetizzate nel Documento Conclusivo, inserito nella presente pubblicazione – alcune meritano particolare menzione, come quella che ha ispirato lo slogan del Congresso, relativa alla **messa in atto di iniziative negoziali di carattere inclusivo tese a rafforzare un senso di appartenenza e di cooperazione interno, oggi messo a dura prova da provocatori comportamenti datoriali su politiche commerciali, valutazione e sviluppo professionale dei Lavoratori, o da scelte palesemente errate su salario variabile e sistemi incentivanti**; o come quella riguardante il capitolo della **partecipazione dei Dipendenti alla vita delle Imprese**, al momento non completamente definito sotto il profilo legislativo, e la materia dei rapporti unitari e delle relazioni sindacali centrali e periferiche, che si configura quale elemento to specularre alla complessità dei tempi che stiamo vivendo.

## CONCLUSIONI DEL CONGRESSO

Da sinistra: Fulvio Furlan, Carlo Magni, Luciano Marini, Marco Spinella.



## CARLO CON LE RSA DI MILANO E BUSTO ARSIZIO

Da sinistra: Paola Dreini, Domenico Introna, Giovanni Cinellu e Carlo Magni.



A livello personale ritengo che il concetto della contrattazione inclusiva sopravvanzì, per ovi motivi, tutti gli altri argomenti, in quanto dalla sua efficacia deriva la possibilità di ottimizzare le norme e gli istituti indirizzati alla generalità dei Colleghi. Tuttavia è opportuno evidenziare che la battaglia per il conseguimento di risultati applicabili "erga omnes" si sviluppa, oggi, non solo sui tavoli di trattativa, ma anche sul terreno della divulgazione culturale e dell'informazione.

***In un contesto aziendale in rapida e profonda trasformazione, come il nostro, l'uguaglianza della conoscenza costituisce forse l'unico rimedio rispetto al progressivo affermarsi della disegualianza del reddito a livello di settore; un settore che ha oramai perso la caratteristica di "zona franca" un tempo posseduta, adeguandosi rapidamente alle necessità del mercato.***

Il Congresso ha comunque costituito l'occasione per parlare pure dell'**avvio di un iter di profonda revisione logistica della Struttura sindacale**, complementare alla strategia comunicativa e negoziale di cui dicevamo poco sopra.

Anche in questo caso, l'obiettivo deve essere quello di non subire le trasformazioni in atto, avendo piuttosto l'ambizione di governare i processi di

cambiamento, e ciò risulta possibile modellando, in primo luogo, la nuova articolazione delle funzioni e dei centri decisionali dell'Azienda. figurazione organizzativa del Sindacato alla

Come UILCA abbiamo già intrapreso, in maniera evidente, questo percorso, attraverso la diminuzione del numero dei componenti delle Segreterie elette dal Congresso, e l'effettiva attenzione conferita ai Territori ed alle realtà societarie del Gruppo nella costruzione degli Organismi Statutari.

Nei prossimi mesi risulterà basilare continuare il lavoro intrapreso, con l'obiettivo di pervenire, entro un periodo abbastanza breve, al complessivo rinnovamento della Struttura, basato sulla fluidificazione dei processi deliberativi e della programmazione negoziale, mantenendo al contempo l'efficacia della consultazione democratica.

**Sviluppare una maggiore capacità di comprensione rispetto alle trasformazioni che ci coinvolgono, per ricercare nuove vie in ordine alla gestione delle problematiche, è quindi la sintesi del messaggio emerso dall'Assise Congressuale della UILCA, alla quale va il mio personale ringraziamento per la fiducia accordata in passato, e rinnovata nel presente, sia a me che agli altri membri delle Segreterie, con un importante nuovo ingresso, quello della Collega Valentina Chiarugi, nella Struttura di Gruppo. Un ringraziamento che doverosamente estendo a tutte le Iscritte ed a tutti gli Iscritti della UILCA, per il loro costante sostegno.**

Accolgo ancora una volta la sfida di portare avanti un programma di lavoro molto impegnativo, che tuttavia non potrebbe essere svolto nell'attuale contingenza senza amare e ricercare il confronto con gli altri; senza la volontà di pensare in modi originali, o diversi, rispetto a ciò che esiste ed a ciò che rappresenta il comune sentire; senza la determinazione di reinventare ogni giorno un ruolo – come quello del rappresentante dei Lavoratori - dai contenuti sempre più "erosi" a causa delle implicazioni del quadro economico e normativo ma, proprio per questo, da difendere in ogni modo, perché il Sindacato può ancora fare la differenza nella lotta contro qualunque forma di discriminazione e di disuguaglianza sociale.

Fraternamente,

IL SEGRETARIO RESPONSABILE DI GRUPPO

Carlo Magni



## IL TAVOLO DI PRESIDENZA IN VARI MOMENTI



## DOCUMENTO FINALE

V CONGRESSO UILCA COORDINAMENTO AZIENDALE B.M.P.S.

E

III CONGRESSO UILCA COORDINAMENTO DI GRUPPO

Il Congresso Uilca di Banca Mps riunito a Poggibonsi nei giorni 18 e 19 giugno, ha rappresentato la sintesi dei percorsi congressuali di tutti i Territori ed ha permesso agli oltre 50 intervenuti di operare una puntuale analisi dello scenario attuale. I Delegati al Congresso hanno approvato la relazione svolta dal Segretario di Coordinamento Carlo Magni, a nome della Segreteria, focalizzata primariamente a delineare la prospettiva strategica e di programma che caratterizzerà l'azione sindacale all'interno della nostra Azienda nel prossimo quadriennio.

La Uilca Monte dei Paschi è profondamente consapevole di vivere una importante fase storica, economica e culturale che rappresenta un taglio netto con il passato. Gli ultimi eventi politici ed economici hanno una valenza sistemica dai confini sempre più estesi ed indefiniti. La società si interroga sulla velocità di questo mutamento, alimentato da mercati sempre più marcatamente a matrice finanziaria, con rischi in aumento anche sul fronte monetario.

Oggi l'azione collettiva di rappresentanza deve rigenerarsi conciliando la democrazia con il primato del "Mercato", attraverso un Sindacato garante e tutore della dignità e dei diritti del lavoro, fondato sulla coesione fra storie professionali diverse, generazioni diverse, ceti economici diversi, strutture sindacali

diverse.

L'antropologia comportamentale contemporanea appare focalizzata sull'individualismo, con prospettive di brevissimo periodo, incentrate sull'utilità e il personalismo. In questo contesto, già in sé spietato, nel nostro Paese abbiamo assistito ad un cortocircuito politico ed economico. La crisi dei valori, il malaffare e la corruzione assumono i connotati di una pandemia, minando alle fondamenta la credibilità e la tenuta dell'intero sistema democratico.

In questo scenario è sempre più difficile dimostrare che la solidarietà collettiva, al di là del suo valore etico, è di fatto l'ultima rete di protezione contro il caos e contro l'assedio definitivo ed incontrollabile alla civile convivenza nella nostra società, in quanto essenza finale dell'agire politico e sindacale.

Rivolgendo uno sguardo a poco più di quattro anni fa, ovvero all'epoca dell'ultimo congresso Uilca, appare davvero impressionante la profondità e la velocità del cambiamento intercorso. Buona parte della capitalizzazione aziendale è stata bruciata, un'intera classe dirigente azzerata, un modello di banca e

CARLO MAGNI E LUCIANO MARINI



COMMISSIONE ELETTORALE E COMMISSIONE VERIFICA POTERI

Da sinistra: Michela Toppi, Benedetta Sabatini, Susanna Midollini, Enrico Tozzi



## LA PLATEA



di Relazioni Industriali totalmente messo in discussione, un insieme di consolidate certezze occupazionali ed economiche drammaticamente lesionate da processi di esternalizzazione, taglio delle retribuzioni e forte ridimensionamento della contrattazione aziendale.

Banca Mps cambia profondamente identità assumendo i connotati di una Public Company attraverso l'avvicendamento del Management, l'applicazione del nuovo Piano Industriale e l'aumento di capitale attualmente in corso. Anche nel nostro ambito i mutamenti radicali saranno inevitabili, ripartendo da una strumentazione contrattuale e politica bisognosa di nuove declinazioni rispetto al passato.

Il dibattito congressuale si è articolato su tutte le tematiche aziendali che toccano la vita quotidiana dei colleghi:

- c'è grande sensibilità circa l'esigenza di un miglioramento, un'implementazione sostanziale delle relazioni sindacali a livello periferico ed una gestione territoriale del personale più efficace e strutturata rispetto allo stato attuale in cui i colleghi sono valutati esclusivamente sugli atti di vendita ed il collocamento dei prodotti a focus (vedi "Progetto Regata").

- gli interventi hanno sottolineato come l'intero impianto delle valutazioni del personale sia in tutta la sua evidenza immaturo, legato a giudizi sui risultati commerciali ed influenzato essenzialmente dal valutatore con appendici ambientali, relazionali e di appartenenza che reclamano giustizia e dignità. Un eventuale disegno aziendale che parametri elementi del salario variabile ad un processo valutativo così rudimentale, non potrà che vedere il sindacato aziendale determinatamente contrario. La Uilca non può avallare azioni controproducenti, capaci solo di avvelenare un clima lavorativo ancora altamente instabile. Sono mancate su questo punto al Management aziendale la necessaria attenzione e la memoria di un 2013 davvero drammatico, che ha visto tutti i lavoratori del Monte dei Paschi schierati in prima linea a fronteggiare un'inimmaginabile crisi reputazionale, sotto una pressione mediatica e la pubblicizzazione di dinamiche dinamiche di azzardo morale e di malaffare messe in atto dai Vertici aziendali precedenti;

- è stato affrontato il tema della contrattazione di secondo livello. I diversi interventi hanno convenuto sull'esigenza di realizzare un testo articolato che, partendo dalla base superstita esistente nell'accordo del 19.12.2012, permetta di dare vita a norme e criteri trasparenti su argomenti quali premio di produttività, salario incentivante, percorsi professionali, patti di stabilità, welfare aziendale, disciplina della sicurezza sul posto di lavoro, politiche commerciali e organizzative, superando l'attuale regime di totale discrezione ed arbitrarietà;

- forte sensibilità è emersa circa l'imminente procedura che riguarderà l'accesso al **Fondo esuberi** di settore di centinaia di colleghi nei prossimi mesi. La nostra Sigla è determinata a battersi per mantenere i medesimi livelli di tutela economica e normativa presenti nel precedente accordo del 19.12.12;

- altra questione che riveste una importanza primaria è lo scandaloso divario fra **le retribuzioni apicali del ma-**

## I DELEGATI AL CONGRESSO

Da sinistra: Pietro D'Urso, Gioacchino De Luca, Fabrizio Cirino, Vincenzo Crupi



**nagement** e la condizione complessiva retributiva dei lavoratori. In un'azienda ancora alla ricerca della sua sostenibilità patrimoniale, che riduce progressivamente il proprio perimetro distributivo e di dipendenti mettendo in discussione le certezze retributive ed occupazionali, la relazione sulla remunerazione del Management allegata al Bilancio d'Esercizio 2013 assume dimensioni insopportabili ed inaccettabili;

-circa la mobilità geografica dei lavoratori, emerge la chiara esigenza di criteri di trasferimento meno arbitrari, ridimensionamento dei perimetri di gestione della mobilità territoriale, una normativa più attenta ad elementi oggettivi quali anzianità delle domande, tutela delle esigenze familiari e titolari di permessi legge 104.

Già si sono scritte migliaia di pagine sull'origine della crisi del Monte e sulla fragilità di un modello bancario fatto ad immagine e somiglianza della sua storia e del suo territorio di insediamento e appare sterile insistere nel ricercare le colpe di un passato disastroso. I Lavoratori del Monte vogliono voltare pagina e chiedono per quanto possibile di vivere un rapporto di lavoro fatto di **“ normalità ”** in una banca **normale** .

I dipendenti della Banca Mps e del Gruppo chiedono a questa Azienda di operare per una ricostruzione solida e di largo respiro, avendo al centro del proprio agire l'intento di rafforzare il **senso di comunità** e **cooperazione interno**, una progettualità che ponga al centro della propria attenzione gli oltre cinque milioni di clienti del gruppo e l'intera comunità dei lavoratori. È in tale logica che a noi pare necessario iniziare a ragionare con l'Azienda per un gruppo di lavoro teso ad approfondire e progettare una diretta partecipazione dei lavoratori , con finalità consultive e di controllo negli organismi aziendali e di indirizzo sul bilancio sociale, nonché ridare impulso a progetti contrattuali tesi a favorire e reintrodurre forme di azionariato diffuso fra i dipendenti.

VINCENZO NASO E LEONARDO ROSSI



SANDRA FURLETTI E SUSANNA MIDOLLINI



L'intero Management di questa Azienda, terminata la fase emergenziale più acuta, deve tentare di posizionare il proprio modello di banca sulle caratteristiche di Mps che - nel bene e nel male - non sono e non possono essere quelle di altri Istituti di Credito a maggiore dimensione, puntando ad un'inclusione vera di tutti i Lavoratori e non dividendoli con pressioni commerciali assurde, alimentando una competizione per obiettivi, che nel lungo periodo può diventare controproducente per la tenuta stessa della clientela e dei colleghi.

Al di là di ogni ulteriore analisi, il vero ed essenziale obiettivo dei prossimi anni sarà la tutela dell'**occupazione** dei lavoratori del Gruppo: fondo esuberi di settore, esternalizzazioni, giornate di solidarietà e forzato dimagrimento degli istituti della contrattazione aziendale, sinora sono stati strumenti dolorosi e tuttavia necessari a garantire nel tempo la sostenibilità aziendale e ad evitare quella "ecatombe" di posti di lavoro a cui assistiamo quotidianamente nel tessuto produttivo dell'intero Paese. Per perseguire questo obiettivo al meglio occorre rafforzare il patto sociale all'interno dell'Azienda, rimuovere le divisioni sindacali, antepo-  
 nendo l'interesse generale a posizioni ideologiche o interessi di bassa bottega. Importanti Sigle Sindacali aziendali devono operare lo sforzo di interpretare la rappresentanza non come un fine in sé, ma più

## DOCUMENTO FINALE

semplicemente come un mezzo per la migliore tutela dei lavoratori.

I Colleghi hanno del tutto presente che la nostra sorte, la nostra prosperità, i nostri progetti e speranze sono indissolubilmente legati alla solidità ed alla capacità aziendale di produrre utili. I Lavoratori rivendicano partecipazione e coinvolgimento, reclamano da parte aziendale l'autorevolezza dell'etica, il buon esempio, la valorizzazione del merito e rigettano l'autorità del ricatto del lavoro, dell'arbitrio e della divisione nel nome di un modello di esasperata competizione sia interna, sia esterna, che oggi più che mai appare autolesionista.

## I DELEGATI AL CONGRESSO



## INTERVENTI DEI PARTECIPANTI AL CONGRESSO

## INTERVENTO DI RINO MACCHI

SEGRETARIO DI COORDINAMENTO AZIENDALE BMPS E GRUPPO MPS

Traggo spunto per il mio breve intervento da una ricerca giornalistica che ha inteso studiare gli esiti della ultima campagna elettorale delle elezioni europee sugli **Hastag** chiave utilizzati su **Twitter** dalle diverse forze politiche; non tanto in quanto io sia un appassionato delle nuove tecnologie, quanto per il fatto che la riconoscibilità di ogni soggetto sociale, politico ed economico oggi viene semplificata e identificata su poche parole d'ordine: quando non esiste questa identità, il soggetto rischia di scomparire nella percezione collettiva; quando esiste una percezione negativa è possibile rimuoverla solo attraverso una massiccia e puntuale azione in una direzione inequivocabilmente diversa dal passato.

È interessante notare come la campagna elettorale del Partito democratico sia stata caratterizzata da parole chiave come **Europa e speranza** mentre la campagna del movimento 5 stelle sia stata percepita dall'elettore medio con le parole chiave "**tutti a casa**" e **onestà**. Uso questa digressione solo per affermare (e riflettere di ciò in ambito sindacale) il fatto che qualsiasi slogan che voglia prescindere dalla conoscenza e complessità della politica e che intende mettere in risalto la negatività dei competitori presto o tardi si schianta contro il muro della realtà. Resto convinto che gli esiti elettorali siano quindi, molto più spesso di quanto crediamo, determinati dalla debolezza delle proposte alternative e fondati sulla "paura" del nuovo, che quando è senza basi solide viene percepito come avventurismo.

Mi sono chiesto in relazione a questo studio quali siano le parole chiave con le quali oggi un comune cittadino identifica il **Sindacato** e credo di non sbagliare ipotizzando che da un possibile sondaggio risulterebbero Sindacato = "conservazione" e "tutela dei lavoratori già tutelati";

Come mai il movimento sindacale a fronte della devastante disoccupazione giovanile appare incapace di mettere al centro dell'immaginario collettivo concetti come patto generazionale e partecipazione? Come mai la politica non riesce o non vuole intuire il limite strutturale di questo sistema che senza "crescita" è morto? Perché non riusciamo a dare voce al valore dell'equità e della cooperazione? .

Parto da quest'ultimo tema a mio parere centrale: oggi più che mai esiste la percezione che stiamo difendendo **posti di reddito** prima ancora che posti di **lavoro**: non è il Monte ad essere nei guai, né solo il sistema bancario, è il sistema della competizione e dell'esasperata ricerca del profitto ad essere a rischio di un vero collasso sistemico. Non serve essere professori universitari per capire che siamo entrati in una fase storica in cui i classici testi di teoria economica e sociale sono una bussola senza lancetta.

Occorre prendere consapevolezza del fatto che siamo totalmente in trappola:

-siamo dentro ad una trappola monetaria e finanziaria mortale: i flussi finanziari hanno un rapporto di 60 contro 1 rispetto all'economia reale. UniCredit e Intesa capitalizzano insieme la metà delle sofferenze bancarie lorde del Sistema Italia. Il costo di 308000 addetti del settore del credito rappresenta un quinto delle sofferenze di sistema. Il sistema finanziario pare obbligato alla deflazione e a tassi prossimi allo zero per evitare una nuova e devastante recessione globale, e di tutto questo il sistema bancario ne paga un prezzo altissimo riducendo drasticamente il margine di intermediazione.

-siamo dentro una trappola energetica: appena la "fata morgana" della crescita compare su scala globale e per tempi pro-

RINO MACCHI





## INTERVENTI DEI PARTECIPANTI AL CONGRESSO

## INTERVENTO DI RINO MACCHI

SECRETARIO DI COORDINAMENTO AZIENDALE BMPS E GRUPPO MPS

lungati sul lato dell'offerta (anelastica), il costo dell'energia da fonti fossili torna ai prezzi che hanno determinato la tremenda crisi del 2009 affondando ogni speranza e ributtandoci dentro all'incubo di una crisi che appare ineluttabile nella sua traiettoria strutturale.

Siamo dentro a una trappola distributiva: il "cavallo non beve" e d'altronde il mondo affonda nel debito privato e si fonda su una piramide distributiva con al vertice 300 persone fisiche che assommano la ricchezza della metà della popolazione del pianeta. Fa sorridere il medico che prescrive all'economia di erogare credito quando il livello globale di indebitamento pubblico e privato solo rispetto a 5 anni fa è cresciuto del trenta per cento e la qualità della domanda di credito è davvero pessima. Per chi ha voglia di vedere la teoria economica dello trickle-down, ovvero del benefico sgocciolamento della ricchezza di una elite verso il basso, è una teoria folle e totalmente confutata dalla realtà.

-siamo dentro ad una trappola tecnico- scientifica, eretta a nuova religione assolutistica, nella quale il lavoro è merce deflazionata e totalmente rimpiazzabile dalla tecnologia: immaginate solo a livello di settore aziendale quale sia la velocità del cambiamento in atto e come poche innovazioni tecniche potrebbero distruggere nel breve volgere di pochi mesi migliaia di posti di lavoro a basso contenuto relazionale e specialistico.

E' in questo contesto che va in crisi la natura del sindacato come struttura associativa e diventa quasi impossibile la difesa della struttura normativa ed economica conquistata in 50 anni di lotte sindacali. Non solo: per sua natura il sindacato nasce come tutela dei propri associati e quindi fatica senza un quadro legislativo diverso ad occuparsi della moltitudine degli esclusi dal lavoro.

E' in forza di queste considerazioni che il mondo del lavoro già "sotto assedio" non può più permettersi di giocare sulla demagogia e deve offrire una prospettiva favorendo la coesione fra i lavoratori e tornando a perseguire contro ogni pronostico il valore della consapevolezza, della cooperazione e della fiducia che in fondo, se ci riflettiamo, è ciò che vendiamo ai nostri clienti allo sportello. Appare del tutto surreale in una azienda che chiede al mercato 5 miliardi a fronte di una capitalizzazione di 2 (e che non fosse stata una Banca con una dimensione sistemica avrebbe chiuso i battenti da un pezzo) che il Sindacato continui in una suicida competizione fra sigle anziché reclamare strumenti partecipativi per i lavoratori e progettare un futuro di difesa sostenibile dei diritti e dell'occupazione, affrontando un epocale e doloroso cambiamento di un quotidiano dominato dalla distruzione sistemica di posti di lavoro e deflazione salariale: nell'ambito della nostra azienda occorre la consapevolezza che non potremo reggere a lungo la competizione attingendo solo all'upfront dai margini da commissioni e al trading societario e che occorre, come con lungimiranza la nostra piattaforma contrattuale nazionale prevede, allargare qualitativamente e quantitativamente l'offerta di servizi bancari e non all'interno della rete distributiva.

Occorre alimentare la speranza piuttosto che la rabbia o spingere verso l'accettazione; è necessario però comprendere cosa è speranza e cosa è illusione e perché questi due termini, cui viene spesso assegnato lo stesso significato, sono invece del tutto incompatibili. La speranza va coltivata, l'illusione va combattuta anche con rabbia perché rende vana la possibilità di coltivare la speranza.

A noi corre l'obbligo morale di disarmare un modello di competizione esasperato che isola l'individuo e lo pone contro il suo prossimo; ci corre l'obbligo di riaffermare il valore del **bene comune** che deve includere chi oggi è escluso e le generazioni future; se ne abbiamo ancora la convinzione il nostro lavoro va ben oltre la buona trattativa sindacale di un giorno. Il nostro lavoro quotidiano deve essere resiliente e testimoniare che nessuno si può salvare da solo.

Rino Macchi

## INTERVENTI DEI PARTECIPANTI AL CONGRESSO

## INTERVENTO DI LUCIANO MARINI

SECRETARIO GENERALE UILCA UMBRIA

Il Congresso di Poggibonsi rappresenta un'utile occasione per l'elaborazione di nuove scelte organizzative e nuove strategie di azione politica per gli anni a venire o, quantomeno, fino alla prossima Conferenza di Organizzazione.

Ho apprezzato molto la relazione presentata da Carlo Magni a nome delle Segreterie di Coordinamento e di Gruppo che contiene molteplici spunti, tutti politicamente condivisibili.

Dal punto di vista organizzativo le riflessioni possono partire da un punto fermo che è quello del documento pregressuale di revisione organizzativa già discusso ed approvato dalla struttura che, come si ricorderà, rilanciava i temi del rinnovamento, della territorialità e della riduzione degli organismi.

I predetti obiettivi si pongono in continuità ed in piena aderenza con quelli strategici definiti dalla Uilca nazionale, ma sono coerenti pure con i trend settoriali ed aziendali in atto.

In un Paese come l'Italia che sta chiedendo forti segnali di discontinuità alla politica e manifesta una fluidità del voto precedentemente sconosciuta, anche il sindacato deve interrogarsi accettando le sfide del cambiamento sia sui modelli che sulle regole della rappresentanza.

La nostra stella polare è il modello delle RSU e su questo modello dovrà continuare il pressing per far capire che si tratta di una scelta ineludibile da perseguire con le nostre regole, prima che qualcuno o qualcosa dall'esterno ce la imponga.

Inoltre la riduzione di 40 mila bancari registrata negli ultimi anni - cui potrebbero aggiungersi altre migliaia di esuberanti semplicemente dall'osservazione delle previsioni dei Piani Industriali dei principali Gruppi bancari italiani - ci fanno comprendere l'esigenza di una rivisitazione della struttura logistica del sindacato, che sarà chiamato a fare i conti con una severa contrazione delle risorse economiche e cedolari.

Oltre agli aspetti logistici, le sfide future dovranno mirare a rafforzare ancor più l'unità di intenti ed il livello di coesione interna della nostra organizzazione, affinché la credibilità in termini politici della nostra organizzazione, già notevole, possa ulteriormente crescere nel tempo.

Un quadro dirigente degli attivisti sindacali della Uilca che venga selezionato sempre più sulla base di impegno e capacità tornando a valorizzare la meritocrazia, un modello di circolazione delle informazioni a 360 gradi dal centro alla periferia e viceversa potranno diventare elementi di rilievo in un quadro di evoluzione degli eventi sempre più rapido.

Si avverte la necessità di veicolare informazioni semplici ed obiettive nei confronti di lavoratori disorientati dall'ampia mole di notizie che circolano nella rete spesso senza essere verificate e messe in circolo per obiettivi non sempre chiari e che rischiano di suscitare grandi preoccupazioni se non tempestivamente smentite.

Ma per un sindacato come la Uilca che si ispira - coerentemente con la sua storia e tradizione - a principi laici e riformisti piuttosto che a verità dogmatiche, il vero valore aggiunto è rappresentato dal livello del dibattito interno, che può attraversare anche momenti di aspro confronto ma che deve sempre essere finalizzato alla ricerca di linee politiche nelle

LUCIANO MARINI



## INTERVENTI DEI PARTECIPANTI AL CONGRESSO

## INTERVENTO DI LUCIANO MARINI

SECRETARIO GENERALE UILCA UMBRIA

quali, al termine del percorso democratico, tutta l'organizzazione deve potersi riconoscere.

Per quanto riguarda invece le strategie politiche che scaturiranno dal Congresso dovranno essere calibrate su obiettivi di medio lungo termine, soprattutto a livello aziendale e settoriale oltre ovviamente a quello propriamente confederale.

Il ritorno ad una contrattazione di secondo livello rappresenterebbe sicuramente agli occhi dei lavoratori del Monte dei Paschi di Siena un segnale di ritrovata normalità dopo i lunghi anni della normazione emergenziale che sono stati vissuti con sacrificio dai dipendenti e senso di responsabilità da una parte del sindacato aziendale.

Il ritorno ad un modello partecipativo che vada oltre il pur importante azionariato dei dipendenti e che noi intendiamo declinare in una accezione più alta fino a toccare i livelli decisionali ed organizzativi potrebbe favorire un recupero della qualità della vita interna, depotenziando le politiche commerciali aziendali mai state tanto aggressive come nell'implementazione del "progetto Regata".

Superare definitivamente il distinguo interni al sindacato in tema di partecipazione e respingere i tentativi di un'azienda troppo autoreferenziale e poco disposta ad ascoltare la voce dei lavoratori sono due premesse fondamentali su cui conviene spendersi, dato il rilievo che la Uilca da sempre attribuisce alla materia.

A livello di settore la sfida delle prossime settimane dovrà concentrarsi sulla trattativa di rinnovo del contratto nazionale che "come previsto" ha imboccato una strada che si presenta ancora una volta in salita.

Gli aspetti di novità delle proposte presentate sulle quali concordano esperti del settore e professori universitari con competenze specifiche nel settore bancario, oltre ai livelli di approvazione della piattaforma registrati nelle assemblee, rappresentano tutte ragioni che ci confortano sulla validità delle nostre posizioni.

L'esigenza di salvaguardare il potere di acquisto delle retribuzioni e la messa in campo di politiche di contrasto al dumping sociale in atto nel settore impongono scelte di rilievo, tra le quali, il rinnovo del contratto nazionale è una delle più importanti.

Tuttavia, consapevoli della posta in gioco e della visione spesso miope del management aziendale, dovremo conquistare l'appoggio di un'opinione pubblica che ha molte ragioni di risentimento verso i banchieri italiani, ma che comunque dovremo saper coinvolgere su una questione che travalica i confini della nostra categoria per assumere una portata generale.

Luciano Marini

## INTERVENTI DEI PARTECIPANTI AL CONGRESSO

## INTERVENTO DI MARCO SPINELLA

SECRETARIO DI COORDINAMENTO AZIENDALE BMPS E GRUPPO MPS

Quello che sta terminando è stato un mandato sicuramente difficile nel quale si sono succeduti fatti che hanno profondamente cambiato la Banca che conoscevamo e lo scenario economico e sociale nel quale opera.

Non voglio soffermarmi lungamente sugli accadimenti dell'ultimo quadriennio, ma sicuramente questi hanno influito sulle persone che lavorano al Monte dei Paschi ed hanno lasciato un segno indelebile in chi, nel proprio ruolo sindacale, si è assunto l'onere di presidiare questa difficile fase storica con la responsabilità di Accordi antirecessivi pesanti ma necessari per garantire la continuità della nostra Azienda.

Quello che consegniamo ai nuovi Organismi della UILCA che saranno eletti durante questo nostro Congresso è un Sindacato sicuramente più forte e pronto a gestire le fasi del cambiamento che riguarderanno ancora il mondo bancario, ma che non deve per questo dimenticare la necessità di essere vicino ai Lavoratori tutti e di continuare a tramandare i Valori distintivi della UILCA che, forse, visti gli ultimi accadimenti, qualcuno che non appartiene più alla nostra Sigla aveva dimenticato.

Nel cercare di fare un personale bilancio di questi ultimi quattro anni non posso non ricordare le notti insonni dell'estate 2012 quando tutto sembrava perduto, e quando l'unica forza per andare avanti arrivava dall'adesione massiccia dei Colleghi agli scioperi proclamati dopo tanti anni dalle OO.SS. della Banca.

Di acqua sotto i ponti sembra esserne passata tanta, eppure siamo ancora a discutere all'interno del tavolo unitario, quello a quattro Sigle per intenderci, del futuro della bozza dell'Articolato dell'Accordo del 19 dicembre, che tanto deve al prodigarsi della UILCA, il quale oggi appare assai incerto.

Poco importa che tale risultato, che sarebbe stato il trampolino di lancio della futura contrattazione di secondo livello, ed elemento distintivo rispetto alle sigle che il 19/12/2012 non hanno saputo prendere le proprie responsabilità, venga messo in un cassetto ipotecendo seriamente quanto di buono e migliorativo si sarebbe potuto ottenere in questa ancora difficile fase dalla Banca.

Già perché il Piano di Ristrutturazione non è ancora terminato, il Gruppo non è ancora in utile e, che ci piaccia o meno, secondo gli obiettivi imposti dall'Autorità Europea ci sono ancora 4000 Colleghi di troppo in servizio.

E l'attuale Management non si dimostra, nei fatti, particolarmente magnanimo nei confronti dei Dipendenti, a partire dalle budgetizzazioni sulle valutazioni del Personale che tanto amaro stanno lasciando nella bocca dei Dipendenti, alle elemosine per pochi fortunati che hanno raggiunto gli obiettivi, ai progetti su VAP ed Incentivi LPO che lungi dall'essere minimamente condivisi con il Sindacato evidenziano ancora la voglia di discrezionalità, di iniquità e di divisione nei confronti dei Colleghi, premiandone pochi indipendente dai risultati complessivi che si possano raggiungere.

MARCO SPINELLA



## INTERVENTI DEI PARTECIPANTI AL CONGRESSO

## INTERVENTO DI MARCO SPINELLA

SEGRETARIO DI COORDINAMENTO AZIENDALE BMPS E GRUPPO MPS

In questo clima, con tutti i problemi di pressioni commerciali che conosciamo bene e con la prevista, forte riduzione degli organici, che interesserà tutti i settori della Banca, pensare di mantenere il tasso di adesione al Sindacato adesso presente è forse una sfida ancora più grande di quelle affrontate negli ultimi anni.

Nonostante questo, qualche piccola soddisfazione nelle trattative con la Controparte che dovremo affrontare può tuttavia ancora essere conseguita, fra queste sicuramente quella di continuare ad essere una Sigla leader nella divulgazione di contenuti tecnici e politici, e forse l'unica che riesca, anche se a fatica, a fare sintesi all'interno del primo tavolo di trattativa; queste sono le sfide che ci aspettano nel prossimo futuro.

In questo la Segreteria della UILCA, che pure aveva preparato negli ultimi 2 anni una proposta di riforma organizzativa al suo interno, ha ritenuto di posticipare di qualche tempo tali intenti, nella consapevolezza che in futuro, più che nel passato, dovremo programmare la nostra presenza direttamente a fianco dei Colleghi pur operando con dei numeri ridotti rispetto all'attualità.

Non è un mistero che nei precedenti Direttivi io abbia evidenziato il potenziale sbilanciamento della Segreteria di Coordinamento al di fuori della piazza di Siena, per una mera prospettiva di operatività quotidiana. Pur rimanendo dell'idea che in particolari momenti sia necessario presidiare fortemente la Segreteria, devo però registrare che anche nelle altre Sigle il numero di componenti senesi delle Segreterie di Coordinamento è fortemente calato, a favore di Quadri Sindacali che, con forte spirito di abnegazione, riescono comunque a presidiare le fasi di trattativa, apportando ogni volta il punto di vista dei Colleghi dei singoli territori da cui provengono.

Premesso quanto sopra, ritengo comunque che, ancora più di prima sarà necessario che con gli strumenti attualmente a disposizione la nuova Segreteria abbia la capacità di convogliare messaggi univoci ai territori ed alla RSA, affinché le stesse possano continuare a veicolarle sui Colleghi sui posti di lavoro.

Voglio concludere questo intervento ringraziando i nuovi quadri sindacali che si sono aggiunti alla nostra Sigla nella fase congressuale delle Assemblee di base ormai finita, augurando loro di riuscire a porsi con i Colleghi che rappresentano come i riferimenti sindacali seri ed affidabili che sono l'immagine della UILCA in tutti i posti di lavoro della Nostra Banca.

Grazie.

Marco Spinella.

## VARI MOMENTI DEL CONGRESSO



### FACCI SAPERE COSA PENSI!

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

***Esprimi la tua opinione!***

Ascolteremo tutte le vostre proposte  
per crescere e migliorare insieme!

#### ***UILCA Gruppo MPS Breaking News***

Notiziario di informazioni e notizie utili edito dalla  
Segreteria UILCA Gruppo Montepaschi  
Grafica ed impaginazione a cura di Benedetta Sabatini  
e Leonardo Rossi



UIL CREDITO ESATTORIE  
E ASSICURAZIONI

**Segreteria UILCA Gruppo MPS**  
**Via Banchi di Sopra 48,**  
**53100 - Siena**

**[uilca.mps@uilca.it](mailto:uilca.mps@uilca.it)**  
**[www.uilcagruppomontepaschi.it](http://www.uilcagruppomontepaschi.it)**

**0577 41544 - 0577 46954**  
**0577 299737 - 0577 299719**  
**0577 226937 (fax)**