

# UILCA Gruppo MPS



# Storytelling

**Il racconto di una storia, la nostra.**

## Sommario

|   |    |
|---|----|
| Il valore delle "storie" di C. Magni                                  | 1  |
| Cercando un altro Egitto di R. Macchi                                 | 3  |
| "Volemos bene e damose da fa" di A. Faggella                          | 5  |
| Cosa mi aspetto dal domani di V. Crupi                                | 6  |
| Fusioni bancarie: quello che i sindacalisti non dicono di S. Gurrieri | 8  |
| Non perdiamo la bussola di G. Cinellu                                 | 10 |
| Un clima disteso, che ci unisce di R. Rosa                            | 12 |
| Il perché di una scelta di G. Fancelli                                | 14 |
| Intervento di E. Rossi  | 16 |
| La ricchezza delle idee di C. Magni                                   | 18 |
| Caffè Letterario - Il Grande Dittatore di C. Chaplin                  | 20 |

## Il valore delle "storie" di Carlo Magni

Questo mese aumenta ancora il numero delle pubblicazioni editate dalla UILCA del Gruppo Monte dei Paschi. Dopo "Breaking News" e "Focus" arriva infatti "Storytelling", che completa - almeno per adesso - la realizzazione delle iniziative adottate sulla comunicazione da parte della nostra Sigla.

La finalità del progetto - del quale rappresenta parte integrante pure la recente revisione grafica del Sito Internet - è costituita dalla volontà di fornire, alla platea di riferimento, informazioni attendibili, notizie certe, interpretazioni oggettive sui vari argomenti in discussione fra le parti od all'interno del tavolo unitario, e dalla mera necessità di diffondere il punto di vista della UILCA sui temi strategici ed organizzativi aziendali, senza tralasciare tuttavia l'analisi degli aspetti e delle implicazioni umane.

In questo senso, il nuovo giornale recupera il concetto di "testimonianza" che apparteneva all'idea originaria di "Breaking News". Per le prossime uscite verrà quindi ricercato il contributo non solo della Struttura, ma anche dei singoli Iscritti, in un percorso che, mediante la valorizzazione delle pregresse esperienze personali, risulti orientato al perseguimento di una comune identità.

L'arte di narrare, per quanto antichissima, ha ancora oggi una rilevanza essenziale.

Una storia può venirci alla memoria, all'interno di una riunione di lavoro, mentre stiamo cercando di spiegare un concetto particolarmente articolato, ovvero offrire l'ancora di salvezza per risolvere le difficoltà legate all'esposizione in pubblico di un argomento.

Uno dei grandi vantaggi della narrazione è infatti la sua flessibilità: narrazione e metafora possono essere armonizzate per sostenere le persone e le organizzazioni, ad esempio durante le difficili fasi del cambiamento. Incoraggiare alla riflessione, alla condivisione dei timori per il futuro, ma anche alla individuazione di nuove chiavi

## Il valore delle “storie” - segue -

di lettura e di soluzioni per ottimizzare le trasformazioni in atto pure nella nostra realtà bancaria, è perciò il fine prioritario di questo giornale.

Sia ben chiaro che qui nessuno intende sottovalutare le difficoltà connaturate ai processi di integrazione societaria, che come Dipendenti della Banca e del Gruppo Monte dei Paschi abbiamo direttamente sperimentato in questi anni. Inoltre, sarebbe semplicistico ed ingenuo attribuire alla narrazione il potere intrinseco di rendere le persone prontamente recettive di fronte a nuove idee od a situazioni complesse. Tuttavia, nel corso del tempo è stato possibile constatare come la narrazione sia stata assai poco utilizzata in questo contesto, pur essendo di per sé una risorsa molto efficace.

Raccontare una storia è invece importante. Una storia, se ben argomentata e se basata sull'esperienza, può essere di aiuto lungo la interminabile strada dei cambiamenti che costellano ogni vicenda lavorativa, a cominciare dalla nostra.

Per realizzare il primo numero di “Storytelling” abbiamo messo a fattore comune alcuni contributi, pervenuti negli ultimi due anni da Segretari RSA e da membri di Segreteria appartenenti a tutte le ex Banche - già presentati su “Breaking News” - rimandando al prossimo numero la pubblicazione di altri articoli recentemente redatti.

Il nostro desiderio è, come detto sopra, quello di allargare la comunità dei collaboratori, coinvolgendo l'insieme degli Iscritti e dei Simpatizzanti. Invitiamo quindi coloro che desiderino sostenere il nuovo giornale della UILCA ad inviare i propri contributi all'indirizzo di posta elettronica [uilca.mps@uilca.it](mailto:uilca.mps@uilca.it) .

Buona lettura,

IL SEGRETARIO RESPONSABILE DI GRUPPO

Carlo Magni




*Carlo Magni*  
Segretario Responsabile  
Uilca Gruppo Mps

**“Incoraggiare alla riflessione, alla condivisione dei timori per il futuro, ma anche alla individuazione di nuove chiavi di lettura e di soluzioni per ottimizzare le trasformazioni in atto pure nella nostra realtà bancaria, è perciò il fine prioritario di questo giornale.”**

## Cercando un altro Egitto di Rino Macchi

Ore 8 e 30 di un giorno qualsiasi in Via Salaria a Roma: cammino verso quella che fu la Direzione Centrale di Banca Nazionale dell'Agricoltura, a ridosso delle strade intasate dal solito traffico impazzito di Roma; entro oltre la sbarra, ove un tempo stazionavano decine di autisti ed auto blu, e in tutto questo spazio oggi privo di auto, un portiere nella guardiola mi indirizza verso una delle tre palazzine del complesso edilizio. Il traffico ed i rumori si allontanano: nella ex Direzione regna un grande silenzio; accanto alla porta centrale enormi contenitori di imballaggi sono lì pronti per trasportare gli ultimi mobili, né antichi, né moderni, per chissà dove. In questi uffici il via vai era frenetico: negli anni 90 vi lavoravano centinaia di colleghi. Ora incrocio casualmente un solo impiegato piuttosto anziano. Salgo al primo piano, camminando su una pALLADIANA non più di moda; tutte le porte, in formica anni sessanta, sono chiuse e gli uffici vuoti.

Rintraccio il collega chiamandolo al cellulare e sentendo il trillo isolato: due chiac-

chiere, un saluto ed uno sguardo dalla finestra a quel deserto cortile che ha visto la resistenza del vecchio Presidente Auletta per non farsi sfilare la sua Banca oramai fallita, l'arrivo e l'inconcludenza degli uomini di Banca Roma, la grande intraprendenza del Veneto di Silvano Pontello, ed infine l'apparizione degli olandesi testimoniata dai totem e dalle insegne verdi e gialle non ancora del tutto rimosse.

Nessuna nostalgia per un passato che non c'è più, e per tante battaglie sindacali che ci sembravano importanti. Semplicemente, le cose cambiano e si trasformano, con un ritmo difficile da assimilare: sette diversi assetti proprietari in meno di quindici anni, di cui uno durato pochi giorni, un altro un mese; da Roma a Padova, passando per Amsterdam, una breve sosta a Madrid, per approdare infine poco più di un anno fa a Siena. Mi domando quale tipo di azienda avrebbe potuto resistere a questa "storia sbagliata", in un tale contesto e senza continuità, tra cattiva stampa, interventi della magistratura e

management inadeguati. L'espressione distante e disillusa di quell'impiegato di mezza età, racconta con quanto poco entusiasmo e quanta assenza di senso apparente incede il cambiamento, trascurando la centralità dell'uomo e del lavoro. Come Segretario di Gruppo Uilca, negli ultimi due mesi ho avuto l'opportunità di conoscere un po' meglio la Banca Monte dei Paschi, girando l'Italia in lungo e in largo. Dall'angolo visuale rappresentato dalla mia provenienza, come ex dipendente e rappresentante sindacale di Banca Antonveneta, ne ho ricavato alcune istantanee.

I due denominatori riscontrati alle diverse latitudini del Monte appaiono rassicuranti: la professionalità media dei lavoratori è davvero elevata, ed è percepibile un forte senso di appartenenza, indicativo di un clima aziendale positivo e consolidato come tale.

L'integrazione di Banca Agricola Mantovana e, soprattutto, delle Filiali Banca Antonveneta, è però faticosa: su tante procedure si è migliorato, ma su tante al-



**Rino Macchi**  
 Segretario  
 Uilca Gruppo Mps

**“Semplicemente,  
 le cose cambiano e  
 si trasformano,  
 con un ritmo  
 difficile da  
 assimilare: sette  
 diversi assetti  
 proprietari in  
 meno di quindici  
 anni...”**



## Cercando un altro Egitto - segue -

Marzo 2009

tre è andato disperso un piccolo patrimonio di progettualità che difficilmente potrà essere recuperato. Le agenzie ex BAV, specialmente quelle di piccole dimensioni, non hanno gli organici e gli strumenti formativi per sostenere questa fase.

Mi arrabbio per una ostinata mancanza di umiltà da parte di figure che hanno rilevanti responsabilità nel Gruppo, poiché incapaci di una comunicazione e di comportamenti tesi ad una piena, dignitosa e immediata inclusione lavorativa.

Altra faccia della medaglia è lo stato di precarietà permanente che si è andato a radicare nella rete di filiali Ex Antonveneta e Banca Toscana, suscettibili di essere cedute in ragione delle delibere Antitrust e delle scelte strategiche del Piano Industriale.

Resto francamente perplesso da un quadro di tale incertezza così prolungato, capace di un notevole danno economico per l'azienda, ma che altresì marca la nostra impotenza ed un disagio sociale e lavorativo difficilmente accettabile.

Nonostante i tanti

problemi e le tante ombre che incombono, vengo rafforzato nella convinzione che i nostri colleghi spesso sono più avanti rispetto a noi rappresentanti sindacali, poiché non coltivano nostalgie del passato bensì vivono con tensione questo terrificante momento economico, si rimboccano le maniche e cercano di accorciare i tempi di una integrazione che percepiscono come lunga, faticosa, ma esiziale. Ho la percezione, nello straordinario contesto che segna questo anno, che i tempi velleitari di un modo d'agire Azienda-Sindacato tipico delle relazioni fra le parti in Banca Antonveneta, fatto di prove di forza e debolezza, furberie e scaltrezze varie, sia definitivamente tramontato, per lasciare posto ad un modello di azienda meglio preparata e strutturata, e ad un modello sindacale più pragmatico, incline a parlare alla testa ed al cuore dei lavoratori (anziché utilizzare semplici scorciatoie populiste e demagogiche), nonché a richiamare tutti i soggetti aziendali a comportamenti di forte valenza etica improntati alla correttezza, al confronto sostanziale, alla valorizzazione

delle migliori idee e delle migliori qualità dei nostri rappresentanti. Qui purtroppo entrano perifericamente in gioco logiche che forse anche il management aziendale non riesce a controllare: l'accelerato percorso di integrazione non ha lasciato il tempo per una adeguata formazione, e logiche secolari della centralità della Capogruppo - votate sui territori a disegni particolari - rischiano di creare diffusa marginalizzazione di ampie fasce di lavoratori e di professionalità spendibili immediatamente per conferire valore aggiunto alla Banca.

Insomma, adducendo due buoni motivi, ovvero una esigenza aggiuntiva di formazione e una esigenza delle Banche del Gruppo di integrarsi nella comunque positiva cultura ed identità del Monte Paschi, rischiano di essere dispersi irrimediabilmente "assets" intangibili e preziosi, favorendo il diffondersi di una corrosiva cultura del cinismo e di una diligenza lavorativa fine a se stessa. Noi, come sindacato, siamo ben consapevoli di questi rischi, e rafforzeremo il nostro impegno per una immediata e sostanziale

inclusione lavorativa di tutti i lavoratori del Gruppo.

Devono essere infatti la lungimiranza e la responsabilità le priorità caratterizzanti dell'operato della nostra forte rappresentatività sindacale, accanto ai valori tradizionali della Uilca, quanto mai attuali, funzionali e contemporanei.

Valori chiamati laicità, confederalità, modernità, intesi come sintesi di un pensiero non confessionale, capace di visione di insieme e di un equilibrio sostenibile fra la dignità dell'individuo ed il mercato; poiché questa è una situazione di crisi e di evoluzione aziendale talmente profonda che molto presto obbligherà tutti ad ulteriori cambiamenti, a prescindere dai possibili privilegi dovuti ad antiche appartenenze - culturali, politiche o sindacali - e dovrà con ancora più forza orientare la prua aziendale verso il merito e la costruzione di nuove ed ulteriori opportunità di partecipazione, nella costruzione di un futuro che riporti attenzione al valore dell'etica ed alla centralità della persona. ◆

## **“Volemosse bene e damose da fa’” di Alessandro Faggella**

Per un romano come me questa frase, piuttosto semplice da tradurre anche per chi non è romano, è diventata particolarmente cara da quando è stata pronunciata dal beneamato pontefice Giovanni Paolo II, il papa polacco, con il suo inconfondibile accento. L'evento era un incontro con il clero romano e il Santo Padre, maestro di comunicazione, concluse il suo discorso con queste due locuzioni in dialetto romanesco, che stimolarono anche l'interesse mediatico.

Mai come ora queste semplici frasi si adattano in maniera perfetta alla situazione che come UILCA del gruppo MPS stiamo vivendo e lo sprono per affrontare tutte le difficoltà che dovremmo affrontare nel futuro.

Il “volemosse bene” non è solo una frase fatta che va bene in ogni occasione, ci riempie la bocca e pulisce la coscienza; deve diventare lo stile nei nostri rapporti e che, come rappresentante sindacale del MPS, posso orgogliosamente afferma-

re che non è un invito rivolto al futuro, perché finora ci siamo più o meno sopportati, ma è già patrimonio fondante della struttura.

Personalmente non posso infatti non ricordare con affetto l'amorevole cura con cui i colleghi della segreteria di Roma mi hanno accolto nella mia iniziale esperienza da sindacalista e mi hanno sostenuto nella crescita sia professionale che umana. Ma anche gli altri colleghi sindacalisti presenti sulla regione, le strutture territoriali regionali e provinciali e il coordinamento nazionale sono stati per me un esempio di come il sindacato non si fa solo con le norme e i contratti, con l'intelligenza e l'arguzia politica, ma soprattutto con la passione e il cuore che sfociano poi inevitabilmente nel costruire dei rapporti basati sul rispetto reciproco “professionale” e la fiducia ma anche, anzi soprattutto, sulla amicizia e l'affetto.

È questa sicuramente la marcia in più che deve contraddistin-

guere la nostra organizzazione: un sentimento diffuso di rispetto, di simpatia, di confidenza, di credibilità e fiducia tra tutti, dagli iscritti ai rappresentanti di ogni livello, che ci permetta di affrontare le sfide future uniti come una famiglia. È questo l'augurio che porto all'inizio della esperienza sindacale condivisa con i colleghi delle banche con cui ci stiamo integrando. Dobbiamo volerci bene proprio come una famiglia e «damose da fa'» perché abbiamo molte sfide da affrontare e traguardi da raggiungere e possiamo conseguire i migliori risultati, a favore dei nostri rappresentati e tutti i lavoratori, se basiamo la nostra azione non solo sulle nostre capacità personali ma sulle sinergie che riusciamo a creare se ci fidiamo gli uni degli altri, collaboriamo e comunichiamo in modo schietto e sincero e permane tra di noi un sentimento di considerazione e stima.

Buon lavoro! ◆



**Alessandro Faggella**  
**Segretario RSA Roma**  
**Coordinatore per il**  
**proselitismo aziendale**  
**Mps Lazio**

**“Dobbiamo volerci bene proprio come una famiglia e «damose da fa'» perché abbiamo molte sfide da affrontare e traguardi da raggiungere ...”**

## Cosa mi aspetto dal domani.. di Vincenzo Crupi

Con l'acquisizione di BAV ed il progetto di incorporazione di altre realtà importanti come Banca Toscana e Banca Agricola Mantovana, il Monte si trova ad un punto di svolta in cui la realtà di ieri non esiste più e quella di domani deve ancora essere costruita. In questi momenti difficili ed importanti ci sono due grandi nemici che vanno fronteggiati in modo deciso ma attento, che sono la paura e l'incapacità di gestire i processi di cambiamento.

Il sindacato oggi è chiamato a svolgere un ruolo di grande responsabilità, poiché si trova tra la paura dei colleghi e l'incapacità della Azienda, che tramite le varie Direzioni d'Area appare gestire le problematiche in modo fumoso e tutt'altro che adeguato.

Andiamo per ordine e analizziamo la situazione da entrambi i punti di vista, cominciando con quello che

ovviamente riteniamo più importante e più vicino a noi. Parlando con i colleghi di entrambe le banche si tocca con mano come viene ad essere percepito il cambiamento, il quale si traduce nella paura di perdere dei diritti acquisiti, nella paura di sentirsi "straniero" in casa propria, o nella paura di vedersi emarginato nella nuova realtà... E come sempre succede, la paura ci porta ad individuare nell'altro un nemico, colui che - secondo la nostra valutazione - è causa del problema, e da qui agli atteggiamenti ostili il passo è breve: Praticamente il rischio è che i lavoratori facciano come i famosi "capponi di Renzo" dei Promessi Sposi, beccandosi tra di loro, senza capire che la controparte non sono certamente i colleghi, che anzi siamo tutti "nella stessa barca", che dovremmo essere uniti e compatti.

Il grande compito che spetta al Sindacato è

quello di circoscrivere il problema nei giusti limiti e facilitare il clima di solidarietà e di osmosi tra i lavoratori, che devono tornare a sentirsi un unico soggetto capace di tutelare gli interessi collettivi e di contribuire alla crescita del nostro Istituto, di cui essi sono parte integrante e fondamentale. Se mai qualcuno dovesse farsi affascinare dall'idea di cavalcare le paure per acquisire qualche tessera in più, sappia che questo va contro lo spirito più puro del Sindacato, il quale è chiamato a tutelare i colleghi e non a fare budget di iscritti.

Va detto comunque che in diverse realtà i lavoratori hanno anticipato l'azienda andando ad integrarsi spontaneamente con i colleghi provenienti dagli istituti incorporati, i quali d'altro canto hanno in molti casi dimostrato grande entusiasmo nell'affrontare l'ennesimo cambiamento della loro vita profes-



**Vincenzo Crupi**  
Segretario RSA Mps  
Reggio Calabria

**“Il grande compito che spetta al Sindacato è quello di circoscrivere il problema nei giusti limiti e facilitare il clima di solidarietà e di osmosi tra i lavoratori..”**

## Cosa mi aspetto dal domani.. - segue -

Marzo 2009

sionale. Purtroppo la buona volontà del singolo non basta e si sente forte il bisogno di un progetto serio e di una guida capace di “governare la nave”.

Il sindacato può offrire adeguate risposte ai colleghi, non solo sotto il profilo professionale ma anche in termini umani; inoltre, ha la conoscenza del territorio nelle sue peculiarità più profonde.

Le varie Direzioni hanno invece la visione globale della realtà aziendale, o per lo meno dovrebbero averla. Quanto utile sarebbe fare un bagno di umiltà e consentire che queste informazioni si fondessero per dar vita ad una programmazione efficace, ad una serie di azioni mirate e miranti alla risoluzione dei problemi che oggi frenano l'integrazione reale delle varie banche! Ed invece si procede a tentoni, “provando” soluzioni per tamponare falle che portano infine a falle di più grandi dimensioni.

Tutto ciò accompagnato da pressioni commerciali notevolmente incrementate in questa fase iniziale dell'anno, e da un sempre maggiore abbassamento delle autonomie decisionali dei titolari di filiale, sottoposti alla mortificazione continua di non poter dare risposte ai propri clienti e spesso persino ai propri collaboratori. E proprio dai clienti arrivano nuovi segnali di allarme. Clienti condivisi a cui ancora non è stato spiegato quale sarà la posizione dell'Istituto nei loro confronti, clienti PMI che si trovano ad avere nei fatti due gestori, e così via...

È ovvio che respingiamo ogni catastrofismo, ma non possiamo non denunciare le condizioni in cui i colleghi affrontano la loro attività lavorativa, spesso senza una formazione adeguata, spesso all'interno di ambiti sottodimensionati dal punto di vista degli organici, spesso senza la predisposizione di chiari percorsi professionali.

La UIL è da sempre un Sindacato laico e riformista, pronto a combattere per la tutela dei diritti dei lavoratori, ma altrettanto pronto a fare proposte concrete, così da concorrere alla crescita aziendale, nella consapevolezza che questo non può che far bene a tutti.

Questo lo so per conoscenza diretta, nella mia realtà, ma lo leggo anche nei comunicati delle RSA UILCA di tutta la penisola. Ovunque i problemi hanno le medesime caratteristiche, come spesso identiche appaiono le richieste e le proposte; ciò a conferma che la UILCA del Gruppo MPS è una vera e propria squadra, le cui linee guida sono radicate in ogni dirigente sindacale, poiché frutto di condivisione e di confronto sereno, aperto, continuo.

In Calabria come in Lombardia, in Puglia come in Piemonte i nostri dirigenti sono pronti a sedersi ad un tavolo di concertazione con le altre sigle e

con l'Azienda, per dare il loro contributo serio e concreto, come sempre.

Personalmente ho invitato molte volte i colleghi a lavorare in modo sereno e fiducioso, senza tuttavia abbassare mai il livello di guardia, così come non mi sono mai stancato di sollecitare la Direzione territoriale e di Area ad avviare un dialogo concreto con le Organizzazioni Sindacali di riferimento.

Credo fermamente che questo sia ciò che risulta necessario fare, per affrontare proficuamente il delicato momento che stiamo vivendo: combattere la paura con l'ottimismo e la serenità, ed allo stesso tempo evitare che si sottovalutino i problemi, facendosi così travolgere dall'approssimazione. ◆



## Fusioni bancarie: quello che i sindacalisti non dicono

di Salvatore Gurrieri

Nel mio lungo impegno sindacale aziendale, durato 17 anni e concluso quattro mesi fa, ho dovuto affrontare e gestire, tra le altre cose, tre operazioni di fusione (ICLE - Mediocredito Toscano; MPS Merchant - Banca Verde; MPS Banca per l'Impresa - MPS Finance).

Le fusioni e le ristrutturazioni sono un po' il "segno dei tempi" del sistema bancario italiano, sempre alla ricerca della mai raggiunta "adeguata dimensione".

Si pensi che, da un anno a questa parte, anche la Capogruppo MPS ha effettuato ben tre integrazioni societarie al proprio interno, tutte di ampia portata (Banca Agricola Mantovana, Banca Antonveneta, Banca Toscana). Ma, in questa sede, vorrei approfondire una tematica che assai raramente assume caratteristiche di visibilità ed "onore di cronaca": lo stato d'animo dei lavoratori, dei sindacalisti e, oserei aggiungere, anche dei rappresentanti aziendali, tutti chiamati a trattare le questioni "spinose" che emergono dalla gestione

contrattuale di queste operazioni.

In materia di fusioni tre temi sono a mio avviso fondamentali: le ricadute sociali (quello senza dubbio di più difficile composizione); l'armonizzazione dei trattamenti economici e normativi (quello più complicato); la perdita di un'identità lavorativa accumulata nel tempo (quello forse meno evidente, ma che incide a livello psicologico molto più di quanto normalmente si pensi).

Quando in una fusione è prevista la presenza di esuberanti e la messa in mobilità di lavoratori, i sindacalisti ed i rappresentanti aziendali si ritrovano nella gravosa circostanza di trattare una materia che, dietro semplici ipotesi numeriche e rappresentazioni grafiche, cela un ben più profondo significato, connesso alla sorte professionale di tante persone, ed alle condizioni di vita delle loro famiglie.

Può accadere, in questi frangenti, che dipendenti che hanno operato proficuamente, diventino all'improvviso "inservibili", magari perché una

funzione lavorativa viene soppressa, oppure perché si preferisce "privilegiare" altre esperienze o figure lavorative. Più in generale ci si può trovare di fronte al paradosso che dopo strenua trattativa i sindacalisti, pur riuscendo a conseguire un esito sociale più che encomiabile, riducendo ai minimi termini il numero di esuberanti dichiarato all'inizio dall'Azienda, siano comunque indotti a rappresentare anche quei dipendenti messi in mobilità, "l'ottimo risultato raggiunto", definibile come tale sulla base della riduzione dei numeri del personale complessivamente coinvolto dal processo.

L'armonizzazione dei contratti integrativi di riferimento è poi un lavoro complicatissimo: si tratta di creare le condizioni affinché i profili ed i contenuti lavorativi simili all'interno delle molteplici aziende fuse non abbiano trattamenti eccessivamente diversificati, senza tuttavia perdere di vista il rispetto del principio fondamentale, sancito giuridicamente,

Salvatore Gurrieri  
Mps Capital Services

**“Quando in una fusione è prevista la presenza di esuberanti e la messa in mobilità di lavoratori, i sindacalisti ed i rappresentanti aziendali si ritrovano nella gravosa circostanza di trattare una materia che, dietro semplici ipotesi numeriche e rappresentazioni grafiche, cela un ben più profondo significato, connesso alla sorte professionale di tante persone, ed alle condizioni di vita delle loro famiglie.”**



## Fusioni bancarie: quello che i sindacalisti non dicono - segue -

Aprile 2009

della salvaguardia dei diritti acquisiti. Questo processo non sempre riesce bene, e rischia comunque di lasciare insoddisfatti molti lavoratori. Infine, la terza questione, quella che - come dicevo - più spesso si ignora: l'identità con la quale si è costruita una cultura aziendale in termini di organizzazione del lavoro, di procedure da seguire, di modo di gestire i rapporti dentro e fuori la struttura, di "spirito di squadra" (quando c'è), di "attaccamento alla bandiera" per la quale si presta la propria opera. Quando tutto questo viene meno, proprio a causa di una operazione di fusione, comincia per il Sindacato Aziendale un lavoro sotterraneo ed importantissimo, che io chiamo di "tessitura", per far sì che l'operazione compiuta abbia rispondenza ed accettazione sul piano "sociale". Tale opera ha maggiori possibilità di successo quanto più la ferita della mobilità sociale è superficiale e quanto più si è riusciti a creare le condizioni di trattamento economico e normativo omogenei. Si tratta, come si vede, di problematiche

che hanno attinenza non solo con l'attività sindacale, ma anche con quella aziendale, e proprio per questo la proficua risoluzione delle stesse dovrebbe stare a cuore soprattutto al management.

L'ultima trattativa importante che ho condotto ha riguardato la fusione tra MPS Banca per l'Impresa ed MPS Finance, operazione che ha dato vita a MPS Capital Services Banca per le Imprese. Tale trattativa, che ha prodotto prezzi sociali irrisori in termini di mobilità, ha invece comportato enormi difficoltà sul piano dell'omogeneizzazione dei trattamenti, tanto che la procedura negoziale di Gruppo si è esaurita senza successo, col conseguente trasferimento delle questioni insolute in sede di trattativa aziendale. All'origine delle difficoltà incontrate c'era l'assenza del Contratto Integrativo Aziendale in una delle due Società fuse (MPS Finance), all'interno della quale vigeva un sistema retributivo aggiuntivo al CCNL, discrezionale, basato in gran parte su contrattazione individuale o su elargizioni collettive decise di volta

in volta dal Consiglio di Amministrazione.

Cercare di portare ad unità normativa tutto il Personale della nuova Banca è stato un compito arduo. Essere riusciti a ricomprendere nel Contratto Integrativo Aziendale il reddito variabile di tutti i dipendenti, certo e regolato comunque da specifici parametri oggettivi, ed aver diminuito il differenziale retributivo esistente all'inizio della fusione tra il Personale delle due Aziende in questione, a mio giudizio rappresenta la realizzazione della "missione impossibile". Al di là di qualche scontento, inevitabile in una casistica di questo tipo, l'assenza di particolari turbative o effetti dirompenti testimonia il buon lavoro fatto da Sindacati ed Azienda, con il supporto e la collaborazione di tutti i Dipendenti.

L'opera di costruzione di un'unica cultura aziendale appare invece, ancora oggi, più faticosa, e penso che ci vorrà del tempo per tradurla in realtà.

Tuttavia, la struttura cui è demandata nell'ambito del Gruppo una "mission" for-

temente specialistica ed orientata alla Finanza Innovativa, quale è la Società MPS Capital Services, costituisce oggi una positiva premessa su cui fondare le aspettative future. ◆



## Non perdiamo la bussola!!! di Giovanni Cinellu

La crisi che il sistema economico sta attraversando, anche a seguito delle importazioni delle crisi sistemiche finanziarie del mondo anglosassone e americano, non è altro che la logica conseguenza di un modo di vivere virtuale, dove i messaggi, che i media già lanciavano da qualche decennio, hanno fatto definitivamente breccia nella mentalità dei cittadini del mondo occidentale, implementandone le attuali miserie.

Oggi tutti cercano di trovare le risposte a questa situazione scaricandone le colpe all'esterno, nessuno si vuole porre il problema delle proprie scelte di vita, del modo di rapportarsi davanti a certe proposte, del perché tutti hanno pensato di poter comunque vivere al di sopra delle proprie possibilità.

Tutti pensano e sostengono che ci si trova in questa situazione perché qualcuno ci ha portato a vivere così. I consigli dati dai più alti livelli istituzionali poi, piuttosto che stimolare il cittadino ad adottare un sistema di vita più prudente e volto al risparmio, lo hanno indotto a maggiori consumi, incrementando ulteriormente

la propria posizione debitoria.

Fra la formica e la cicala, insomma, per mandare avanti la nostra economia sarebbe stato meglio scegliere la cicala e continuare ad investire sul superfluo.

Una situazione del genere non poteva continuare a lungo, e il momento del risveglio ha fortemente penalizzato i più deboli ed i più sprovvisti. Naturalmente adesso tutti capiscono e si confrontano quotidianamente con una realtà difficile da digerire e nessuno è in grado, oggi, di sapere quando tutto tornerà nei limiti della normalità.

Lo stesso ministro del Tesoro ha dichiarato che nessuno può vedere attualmente la luce in fondo al tunnel. Da qui ad intravedere la luce però noi assistiamo quotidianamente agli annunci dati dalla stampa (prima parteggianti per le cicale, oggi forse per le formiche) di fabbriche in crisi, lavoratori in cassa integrazione, sistemi previdenziali e di welfare a rischio di collasso, ed in particolare modo Istituti di Credito (nel mondo Anglosassone e Americano, primi artefici della bolla finanziaria) poco vicini alle

esigenze della collettività e delle imprese.

Il solito giochino, insomma, "dell'io non c'entro, la colpa è sicuramente degli altri".

Vivendo personalmente questo periodo in una duplice veste, quella sindacale, da un lato, e quella professionale, dall'altro, posso tentare, sperando di riuscirci, di fare un po' di chiarezza sull'argomento. Se analizzo la questione da un punto di vista sociale non posso che sentirmi più vicino, in questo momento, ai lavoratori che agli imprenditori, e posso spiegare il perché. In questo nostro paese, assistiamo da anni ad una pessima consuetudine, soltanto poche volte evidenziata dalla stampa, e mi riferisco all'andazzo imprenditoriale comune del socializzare le perdite, scaricandole sul sistema nei tempi di vacche magre, tesaurizzando invece gli utili ogni qual volta questi si conseguono. Tutto ciò se le cose vanno al meglio, nei casi più squallidi invece, i cosiddetti imprenditori scaricano direttamente i lavoratori dichiarando fallimento, lasciandoli senza paracadute, ma dopo aver nasco-



**Giovanni Cinellu**  
Segretario RSA  
Busto Arsizio

**“Io credo che da questa crisi ci si possa salvare solo facendo appello ad un forte spirito solidale tra tutti, a cominciare dai piccoli gesti e dalle scelte quotidiane del singolo.”**

## Non perdiamo la bussola!!! - segue -

Giugno 2009

sto altrove il loro tesoro.

Questa “consuetudine” che prima veniva attuata generalmente dalle grosse aziende negli ultimi anni ha pervaso la mentalità anche dei piccoli o piccolissimi imprenditori. Gli stessi che oggi accusano il sistema creditizio di poca attenzione alle esigenze delle piccole e medie imprese.

Ma una domanda a questo punto mi sovrviene, ed ora entro a gamba tesa come operatore nel sistema. Dove hanno investito molti di questi imprenditori le erogazioni creditizie di cui hanno goduto fino a metà dello scorso anno? Nelle aziende da loro dirette o su investimenti di carattere immobiliare personale che poco hanno a che vedere con gli interessi aziendali? La percentuale degli investimenti di carattere finanziario, evidenziati dalla stampa di settore negli ultimi anni, ci dà un evidente spaccato di quanto poco sia stato indirizzato sulla gestione caratteristica delle imprese negli ultimi anni. La maggior parte di esse, infatti, preferiva seguire l'avventura finanziaria, piuttosto che quella imprenditoriale.

Se così non fosse sta-

to avremmo sicuramente assistito a gesti ben più nobili da parte degli imprenditori. Gli stessi avrebbero come minimo messo mano al proprio portafoglio, magari vendendo i gioielli di famiglia e ricapitalizzato le proprie aziende.

Ma ciò non è accaduto, oggi per loro è meglio scaricare le colpe sul sistema creditizio.

Dal punto di vista di questo sistema, però, le cose possono essere analizzate sotto un'altra ottica. Molti non hanno ancora capito che, nonostante le critiche che si possono fare sulla gestione del settore bancario italiano negli ultimi anni, oggi è proprio grazie al pragmatismo gestionale delle nostre Aziende del credito, grandi e piccole, che i risparmiatori italiani non vedono in pericolo i loro patrimoni come invece accade in altri paesi del mondo. Certo, soprattutto sulla base dell'emotività, alcuni errori sono stati compiuti, da parte di qualche risparmiatore, nei primi momenti della crisi; ma, superati tali momenti di panico, tutti si sono accorti che nessuna Banca in Italia era in procinto di fallire, ed in nessuna città

d'Italia abbiamo assistito alla corsa verso gli sportelli così come è purtroppo avvenuto in Inghilterra o negli Stati Uniti.

Né abbiamo assistito ad alcuna intromissione da parte dello Stato, con conseguente utilizzo di denaro pubblico ed oneri a carico dei contribuenti, per operare salvataggi in extremis o, peggio ancora, per nazionalizzare una Banca italiana.

Mi si permetta pertanto di dire che nel nostro paese le banche hanno saputo distribuire bene le proprie risorse, non solo a beneficio dell'economia ma anche a favore dello sviluppo generale del paese stesso, naturalmente con la cautela e con l'equilibrio necessari per valutare attentamente il merito creditizio; e questo nell'interesse di tutti coloro che, avendo vissuto come le “formiche”, non meriterebbero adesso di essere depauperati a causa delle “cicale”.

Non perdiamo quindi la bussola e cominciamo tutti nel nostro piccolo a modificare il proprio modo di vivere e le proprie scelte.

La saggezza contadina imponeva di “non fare mai passi più

lunghi della gamba”, di fare qualche sacrificio oggi per poter godere meglio domani; tutti valori saggi, che la società contemporanea ha cercato di cancellare dalla memoria.

Io credo che da questa crisi ci si possa salvare solo facendo appello ad un forte spirito solidale tra tutti, a cominciare dai piccoli gesti e dalle scelte quotidiane del singolo.

Il Cardinale della diocesi milanese ci ha dato, sin dai primi momenti della crisi, un esempio concreto, istituendo un fondo di solidarietà destinato a coloro che si trovano senza occupazione. Perché saranno i tanti piccoli gesti quotidiani di condivisione che, messi insieme, faranno sistema, daranno speranza a chi oggi l'ha persa, ridaranno concretezza vera al nostro vivere.

E in questo progetto lavoratori, sindacato, imprese, banche e istituzioni, non possono che ritrovarsi.

Speme, ultima dea a morir !!!



## Un clima disteso, che ci unisce di Roberto Rosa

C'era modo e modo per iniziare questo articolo, e dopo una breve riflessione ho scelto il seguente, anche perché credo che un flashback la Banca Toscana, l'Azienda da cui provengo, se lo meriti.

Con il 30 marzo scorso si è definitivamente chiuso il capitolo Banca Toscana, che dopo un secolo e più di vita ha cessato di esistere. L'era delle incorporazioni bancarie non ha risparmiato quindi neppure la Banca "con il fiore che fa la differenza", tanto per citare uno dei suoi slogan pubblicitari più noti.

Aldilà delle varie considerazioni che hanno preceduto e seguito l'evento, ritengo di fondamentale importanza che tutti i dipendenti della ex Banca Toscana considerino questo passaggio come un normale itinerario della propria esperienza lavorativa. Il processo di integrazione necessari-

terà ovviamente di un periodo fisiologico di assestamento prima che le cose, su tutti i fronti, viaggino in maniera spedita e funzionale.

Sono molti gli interrogativi che i nostri colleghi ed iscritti, tramite contatti telefonici e personali, continuano a rivolgerci, preoccupati per tutta una serie di problematiche che quotidianamente si presentano nelle realtà lavorative, non ultime le questioni relative ad argomenti di natura contrattuale. Siamo ben consci che, terminato l'anno 2009, il nostro Contratto Aziendale cesserà la propria valenza; sarà infatti il Contratto Integrativo della nuova Banca Monte dei Paschi a dettare le normative che varranno per tutti i dipendenti dell'Azienda e, per certi aspetti, del Gruppo. Detto questo, entriamo nel vivo del nostro argomento, che dal titolo

appare di facile comprensione: i rapporti "inter nos" all'indomani dell'incorporazione, anche a livello di Organizzazioni Sindacali.

Nei Direttivi Congiunti che si sono tenuti di recente a Chianciano Terme, oltre ad analizzare gli aspetti organizzativi in vista del II Congresso del Coordinamento di Gruppo UILCA MPS, è stata affrontata molto spontaneamente anche questa tematica.

Si è parlato del clima nuovo, assai più disteso, che ci unisce, che si respira all'interno della "casa" UILCA, a distanza di un anno dal nostro primo momento di confronto. Tensioni, sospetti, distanze, titubanze, insomma certe - come dire - incomprensioni, sembrano - anzi, mi piace usare il verbo sono - del tutto sparite.

E' una sensazione questa che è stata



**Roberto Rosa**  
 Segretario Regionale  
 Uilca Toscana

**“Si è parlato del clima nuovo, assai più disteso, che ci unisce, che si respira all'interno della “casa” UILCA, a distanza di un anno dal nostro primo momento di confronto. Tensioni, sospetti, distanze, titubanze, insomma certe - come dire - incomprensioni, sembrano - anzi, mi piace usare il verbo sono - del tutto sparite.”**

## Un clima disteso, che ci unisce - segue -

Ottobre 2009

avvertita non solo dal sottoscritto, bensì da tutti i presenti alla 2 giorni di Chianciano. Quando le persone iniziano a conoscersi ed a frequentarsi, tutto risulta più facile. L'incontrarsi quindi giova alla causa comune, e sono certo che in futuro le cose non potranno che migliorare ulteriormente.

Ritengo questo aspetto di fondamentale importanza, in quanto solo e soltanto con una forte intesa al nostro interno sarà possibile portare avanti proposte sagge, equilibrate ed innovative, nell'interesse di tutti i dipendenti del Gruppo, non solo dei nostri iscritti.

Forti di questo nuovo spirito coinvolgente, ed in virtù di queste prerogative, sono altresì convinto che la UILCA potrà sempre più risultare Sindacato di riferimento a livello politico centrale.

Il merito di tutto ciò

va riconosciuto in ugual misura ai Segretari Responsabili delle varie Banche Commerciali che, dimenticate le appartenenze legate ad un passato che oramai non esiste più, hanno contribuito fattivamente a creare il giusto clima ed una perfetta intesa all'interno del Coordinamento di Gruppo.

Contemporaneamente credo che sia quanto mai doveroso far percepire a tutti nostri rappresentati la nuova identità della Sigla ed il grande impegno che ci anima, passaggio indispensabile questo per far accrescere al nostro interno il senso di appartenenza alla UILCA. Sono fortemente fiducioso circa il fatto che le varie Strutture, a livello decentrato, seguiranno gli input provenienti dalle Segreterie su queste tematiche, operando - come sempre hanno fatto - nell'interesse degli

iscritti e dell'Organizzazione.

Dovremo tenere sempre ben presente che al centro del nostro modo di ragionare, devono permanere gli interessi e le esigenze dei lavoratori, degli iscritti, di coloro che ci stanno dando e ci daranno in seguito fiducia. Solo così accresceremo ulteriormente la nostra credibilità.

Le prossime importanti sfide, che cadono in un momento assai particolare che coinvolge non solo le Banche del territorio, bensì l'apparato finanziario a livello globale, dovranno trovare un Sindacato lungimirante, che sappia cogliere tutti quegli aspetti collegati ad una crisi dai riflessi ancora incalcolabili per la nostra economia e per quella mondiale. Vorrei concludere queste mie brevi riflessioni, con un augurio che faccio a tutti i componenti il Coordina-

mento di Gruppo MPS, estendendolo - ovviamente - a tutti i Quadri Sindacali della UILCA Gruppo MPS: che il prossimo futuro possa vederci ancora una volta protagonisti del cambiamento, con quello spirito riformista che da sempre contraddistingue il nostro modo di essere e fare Sindacato.



## Il perché di una scelta di Giovanni Fancelli

Mentre pensavo cosa dire al Congresso della RSA di Livorno mi è venuto in mente, forse per la prima volta in vita mia, che da 30 anni sono iscritto al nostro Sindacato; ho pensato che sono tanti e, quasi per gioco, mi sono chiesto perché sono iscritto alla UILCA da tanto tempo e non invece ad un altro Sindacato. Il bello è che mi sono risposto, e su questo ho deciso di costruire il mio intervento al Congresso.

Correva l'anno 1979 quando, neo assunto appena arrivato in filiale, con valigia al seguito, senza sapere dove dormire, cosa dovevo fare e dove ero capitato, alle ore 8:15 fui contattato da un rappresentante sindacale (per la privacy non dico la sigla) che mi chiese di iscrivermi; gli dissi che ci avrei

riflettuto e ci saremmo risentiti. Dopo poco ne venne un altro che mi fece la medesima richiesta; gli dissi: "Va bene mi iscrivo" perché, pensai, se ne vengono altri due o tre passo tutta la mattina con loro invece di occuparmi dei miei problemi contingenti.

Il secondo era un sindacalista della allora UIB, ed in questo modo, assolutamente casuale, mi sono iscritto al Sindacato.

Con il tempo la casualità ha lasciato il posto alla consapevolezza; ho iniziato infatti ad apprezzare le capacità dei rappresentanti della nostra sigla fino a diventare, per una serie di circostanze anche esse casuali, io stesso segretario. Da quel momento - e qui vengo al punto,

non ho mai avuto la percezione di non poter dire o scrivere quello che pensavo, né tanto meno qualcuno me lo ha sconsigliato o impedito.

Questa è la prima delle ragioni per cui sono iscritto alla UILCA da 30 anni; si definisce laicità, ovvero libertà di pensiero e di espressione che, ve lo assicuro, non è sempre praticata in ugual modo nelle altre Organizzazioni Sindacali.

La seconda ragione me l'ha invece ricordata - sembra quasi impossibile - il Ministro Tremonti, il quale in una recente intervista al Sole 24 Ore ha detto che il sistema bancario italiano è eccessivamente concentrato, che 5/6 banche costituiscono la quasi totalità del settore e che tutto questo



Giovanni Fancelli  
Segretario RSA Livorno

**“Con il tempo la casualità ha lasciato il posto alla consapevolezza; ho iniziato infatti ad apprezzare le capacità dei rappresentanti della nostra sigla fino a diventarne, per una serie di circostanze anche esse casuali, io stesso segretario.”**

## Il perché di una scelta - segue -

Ottobre 2009

ha causato l'allontanamento delle medesime dai territori di riferimento, dalle attività produttive etc. Ha quindi concluso rimpiangendo le care vecchie BNL, COMIT, Monte Paschi etc. Ho subito pensato: anche Tremonti dà ragione alla UILCA MPS, che per circa 10 anni ha sostenuto in tutte le sedi, e lo ha continuamente scritto e ripetuto in congressi, direttivi ed assemblee (non ne potevamo più!) che il modello del nostro gruppo bancario era la via migliore per lo sviluppo ed il rafforzamento dell'intero sistema, in quanto si basava non sul dimensionamento fine a se stesso, ma su una crescita sostenibile, sul forte radicamento territoriale e su una grande specializzazione. Questa idea originale ed importante è stata poi ripresa e

fatta propria, dopo quanto successo nel 2008, da banchieri, economisti, politici ed ora anche dal Ministro del Tesoro. Peccato che i vertici del nostro gruppo non abbiano sempre condiviso, quando era il tempo, questo pensiero ed abbiano talvolta seguito le mode del momento: "Grande è bello" oppure "Più grande sei meglio è", con i risultati che oggi purtroppo sono visibili a tutti. Le nostre idee e la nostra capacità di elaborarle e sostenerle sono quindi l'altra ragione per cui sono qui da 30 anni; 30 anni in cui la nostra sigla, nonostante la consistenza numerica non eccezionale (anche se del tutto analoga a quella complessivamente espressa dalla UIL), ha continuato a sedere con le altre organizzazioni sindacali ai vari tavoli

di trattativa con pari dignità politica e negoziale, soppendo quindi alla minore rappresentatività con l'originalità e la bontà delle proprie posizioni.

Chi mi conosce sa bene che quando lo ho ritenuto opportuno sono stato molto critico verso la UILCA, e lo sarò ancora se necessario, ma alla vigilia del IV Congresso mi sembrava giusto evidenziare questi due valori importanti e distintivi, che ci rendono molto diversi da altri, e che da soli rappresentano la risposta all'eventuale domanda "perché sono iscritto alla UILCA".



## Intervento al IV Congresso Coordinamenti Uilca BMPS e BAV - II Congresso Coordinamento Uilca Gruppo Mps

*di Emanuele Rossi*

Buongiorno a tutti. Questo è il primo Congresso a cui ho l'onore di partecipare e sono molto grato alla Segreteria RSA di Roma per avermi concesso di poter essere testimone di un tale momento di democrazia, di impegno, di rappresentanza e di competenza.

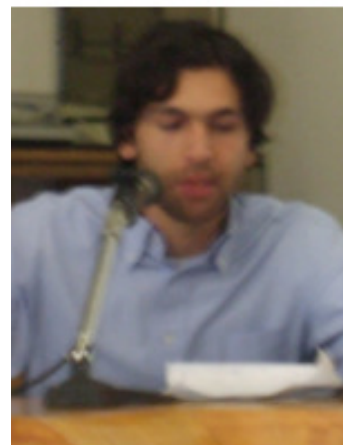
eri ho avuto modo di apprezzare il diffuso intervento di Carlo Magni, in particolare nel passaggio in cui invocava dei cambiamenti rispetto al modo di intendere lo svolgimento dell'attività sindacale, allo scopo di promuovere l'esercizio di nuove prerogative derivanti dalla forza della rappresentanza propria di un grande sindacato laico, pluralista e riformista.

In proposito mi preme sottolineare come proprio la rivendicazione di spazi negoziali più ampi sia oggi resa possibile dalla

recente riforma del sistema contrattuale, che è per noi allo stesso tempo un traguardo storico e una grande sfida. Una sfida che le circostanze attuali rendono particolarmente difficile, poiché abbiamo di fronte un'azienda che in un momento di crisi tende ad "opacizzare" i propri meccanismi decisionali, con l'intento preciso di estromettere il movimento sindacale da questi processi. Una sfida, tuttavia, tanto più difficile quanto più necessaria se non vogliamo essere soltanto vittime dei processi di cambiamento e ristrutturazione in atto *in tutto il mondo, in tutti i settori e a tutti i livelli*.

eri sentivo dire che sostanzialmente, come sindacalisti, noi saremmo "ambigui" perché troppo spesso oscilliamo tra un registro "sindacale" e

uno "aziendale"; che la qualità del lavoro sarebbe responsabilità esclusiva del management, cui spetterebbe il compito di fare il piano industriale e di pianificare le strategie aziendali, mentre noi dovremmo fare uno sforzo per mantenerci sul registro "sindacale" col ruolo tipico della controparte, tradizionalmente difensivo. Ecco, questo a mio avviso è un approccio perdente, non solo per il futuro ma anche e soprattutto per il presente. Da tempo infatti sono venute meno le condizioni storiche di integrità dei grandi soggetti collettivi e di autonomia tra qualità del lavoro e obiettivi aziendali che garantivano l'efficacia di questo modello sindacale. Per tutelare la forza lavoro oggi noi dobbiamo proporci come guida di questi grandi processi di cambiamento e ristruttu-



*Emanuele Rossi*  
 Segreteria RSA Roma

**“Una sfida, tuttavia, tanto più difficile quanto più necessaria se non vogliamo essere soltanto vittime dei processi di cambiamento e ristrutturazione in atto in tutto il mondo, in tutti i settori e a tutti i livelli.”**



## Intervento - segue -

razione. Per poter allargare il nostro raggio d'azione, cioè, dobbiamo prima riuscire ad inquadrare i nostri ragionamenti in un'ottica di interesse generale, dalla quale soltanto potranno scaturire quelle idee e quelle soluzioni diversificate e innovative delle quali una organizzazione sindacale del 2010 ha un disperato bisogno per la sua stessa sopravvivenza.

Un sindacato che si occupi soltanto di difesa del posto di lavoro, aumenti salariali e trasferimenti di personale è un sindacato vecchio e perdente. Viceversa, un sindacato che si voglia seriamente occupare di qualità del lavoro in ogni suo aspetto deve saper venire incontro alle nuove esigenze di valorizzazione professionale, di riconoscimento del merito, di semplificazione delle procedure operative, di miglioramento dei servizi di assistenza e consulenza alla rete, di formazione professionale, ecc. Urge

insomma ripensare il modo d'intendere l'attività sindacale in modo radicale, ricorrendo di fatto a livello politico generale la realtà della condivisione di scelte, strategie, obiettivi e responsabilità che sono la cifra della qualità del lavoro quotidiano nella rete delle filiali.

Ne consegue la necessità di assumere come sindacato maggiore responsabilità nei processi decisionali aziendali. In proposito bisogna essere consapevoli del fatto che la riforma del sistema contrattuale non è che un tassello di un nuovo sistema di relazioni industriali che è ancora tutto da costruire.

Un altro pilastro fondamentale su cui occorre puntare con decisione è il collegamento tra aumenti salariali e aumenti della produttività, secondo il principio di destinare al Lavoro una quota sempre crescente di un reddito sempre crescente. E lo stru-

mento per ottenere questo, il terzo elemento che completa il quadro - rispetto al quale la sfida più grande è culturale prima che politica - è l'istituzione del risparmio contrattuale, per raccogliere queste nuove quote di reddito così ottenute in appositi fondi gestiti dalle organizzazioni sindacali con strategie di medio-lungo periodo, ottenendo il duplice obiettivo di creare azionariato stabile e di accrescere il peso della governante orizzontale nella struttura dei modelli decisionali aziendali.

Questo metterebbe il movimento sindacale in condizione di raggiungere il potere dove esso è (superando così quel velo di opacità di cui parlavo prima): nel management e, perché no, nel Consiglio di Amministrazione. Questo è fare concertazione. Questo è creare responsabilità sociale diffusa. Questa è democrazia economica.

Gennaio 2010

Grazie e buon lavoro a tutti. ◆



## La ricchezza delle idee

### Da un maestro “inconsapevole” la lezione per i giovani e per gli iscritti

Carlo Magni  
 Segretario Responsabile  
 Uilca Gruppo Mps

*di Carlo Magni*

Durante la scorsa estate, la UILCA è stata colpita da un grave lutto, riguardante la dipartita di colui che per circa venti anni ha ricoperto l'incarico di Segretario Generale della nostra Organizzazione, Elio Porino.

Elio Porino aveva una personalità complessa, e notevoli doti di intelligenza politica e di abilità negoziale.

Non è stato facile, per me, giovane Segretario di Coordinamento, avere un rapporto di reale confronto con lui. Egli possedeva, infatti, delle asperità caratteriali ed una timidezza di fondo, che rendevano talvolta ardua l'individuazione di punti di contatto. Ci separavano, inoltre, differenze generazionali e formative del tutto evidenti. Ciò nondimeno, Elio è stato per me un vero e proprio maestro, non solo dal punto di vista professionale. Potrei definirlo un maestro “inconsapevole”, in quanto non credo che lui abbia mai avuto

reale sentore di come la sua attività e, soprattutto, le sue parole, abbiano influenzato le mie vicissitudini sindacali.

Pertanto, se sono riuscito in tutti questi anni ad andare avanti ed a “non gettare mai la spugna”, nonostante la tentazione - forte, in certi momenti - di abbandonare il “ring”, ciò lo devo anche a quello che lui ha rappresentato ai miei occhi di neofita.

Elio Porino riusciva infatti a parlare al cuore delle persone, ed a trasmettere amore per il Sindacato, soprattutto verso coloro che si avvicinavano per la prima volta a questo tipo di attività.

Rendere onore alla sua memoria significa mettere in pratica talune argomentazioni da lui fortemente sostenute nel corso del tempo, indirizzandole soprattutto a favore delle giovani generazioni. Rammentando, ad esempio, che il Sindacato è in primo luogo par-

tecipazione, condivisione e confronto; è dare forza e sostegno a chi difende apertamente gli interessi dei lavoratori, ed in particolare di quelle figure professionali che costituiscono l'anello debole della catena produttiva. Quando qualcuno dei nostri neoassunti mi chiede di dare loro qualche consiglio, rispondo sempre pensando all'ispirazione che l'esempio di Elio ha lasciato dentro di me: pensando, cioè, che ognuno di noi deve trovare una strada personale per raggiungere i propri obiettivi, basata però su valori imprescindibili, come l'impegno per l'integrità, il rispetto degli altri e la valorizzazione delle differenze.

Tutti noi abbiamo competenze, attitudini e conoscenze diversificate, ma a prescindere da questo, sono i comportamenti che ci qualificano nei rispetti degli altri.

**“Tutti noi abbiamo competenze, attitudini e conoscenze diversificate, ma a prescindere da questo, sono i comportamenti che ci qualificano nei rispetti degli altri.”**

## La ricchezza delle idee - segue -

menti, potrei dire che essi risultano un po' carenti di una risorsa oggi ritenuta fondamentale per il progresso e per la crescita delle persone, vale a dire la capacità di ascolto. Ma, a pensarci bene, nella fase attuale questo problema attanaglia tutte le generazioni, e d'altra parte non è proprio possibile imparare qualcosa senza ascoltare con attenzione. So per esperienza che i maggiori contrasti che dobbiamo affrontare nel corso della giornata, ed all'interno dell'attività sindacale, hanno quasi sempre la medesima causa, vale a dire un deficit di comunicazione che, com'è noto, è figlio dell'incapacità di rapportarsi direttamente e di ascoltarsi reciprocamente.

Tale deficit genera contrasti che portano al fraintendimento non solo delle parole dette da qualcuno, ma anche delle intenzioni di una persona e di ciò che la induce a formarsi una determinata opinione.

Se ai giovani iscritti posso quindi raccomandare lo sviluppo di particolari talenti, come l'ascolto e l'apprendimento, an-

che per acquisire padronanza nella professione bancaria e prospettive di carriera, a tutti i lavoratori - dalla UILCA direttamente od indirettamente rappresentati - avverto invece la necessità di dire che è essenziale allearsi con la parte migliore del Sindacato per porsi grandi sfide e per vincerle, riuscendo così a dare il meglio anche di se stessi. Uscire, cioè, dalla stagnazione della "non-responsabilità", anche coltivando ed affermando i propri talenti.

Per quanto riguarda il Sindacato, ciò è possibile, ripristinando fin da subito uno spirito di servizio nei confronti dei colleghi, generando empatia ed un clima su cui poter contare, comunque vadano le cose, e rifuggendo dalla tentazione di trasformare il Sindacato stesso in una sede di approfondimenti culturali, tuttavia non connessi ai bisogni ed alle esigenze della collettività.

Parimenti lo spirito di servizio deve essere reciproco e vicendevole.

Anche gli iscritti ed i

lavoratori devono avvertire il bisogno di supportare il Sindacato, esecrando l'esaltazione di un individualismo sterile, in quanto orientato alla negazione del diritto collettivo; ricordando, comunque, che la vera ricchezza è rappresentata non tanto o non solo dai beni materiali, quanto soprattutto dai beni immateriali.

La vera ricchezza sono le idee.

Sono le idee che muovono il mondo. E la capacità che ognuno di noi ha di tradurre le stesse in realtà. Ecco, forse è questo ciò che in sintesi il mio maestro "inconscio" ha lasciato in eredità a tutti noi: un Sindacato ricco di idee e di sogni da realizzare. Ed oggi, dove tutto viene misurato - con i numeri, con il "peso politico", con la "grandezza" dei rapporti e delle proporzioni - mi fa piacere credere che un modo diverso di intendere e di fare Sindacato sia ancora possibile.

Ai giovani ed a tutti gli iscritti chiedo quindi di dare fiducia alla UILCA, e di essere essi stessi promotori di idee; chiedo

Ottobre 2010

loro di comunicare sempre con la Struttura attraverso i mezzi a disposizione e, soprattutto, di farsi un'opinione mediante la lettura dei documenti ed il confronto costante con i Segretari RSA presenti in sede locale.

La coerenza e la correttezza dei comportamenti sono il miglior biglietto di presentazione della UILCA.

La sfida che oggi dobbiamo vincere è quella non solo di implementare il numero degli aderenti alla Sigla, ma anche quella di far comprendere, soprattutto ai giovani, che soltanto iscrivendosi al Sindacato essi saranno protagonisti dei cambiamenti che la Banca ed il Gruppo inevitabilmente attraverseranno nel corso del tempo.



## Caffè Letterario

### *Il grande dittatore*

Tratto da: [http://it.wikipedia.org/wiki/Il\\_grande\\_dittatore](http://it.wikipedia.org/wiki/Il_grande_dittatore)

*Il grande dittatore* (*The Great Dictator*) è un film del 1940 diretto, prodotto e interpretato da Charlie Chaplin.

La sua prima edizione risale al 15 ottobre del 1940, nel pieno della seconda guerra mondiale. Rappresenta una forte satira del nazismo e prende di mira direttamente Adolf Hitler e il movimento nazista tedesco.

*Il grande dittatore*, per alcune sue peculiarità, è considerato un evento straordinario. Nel 1941 ottenne cinque candidature al premio Oscar, inclusi *miglior film* e *miglior attore* allo stesso Chaplin.

**La genesi del film.** Il grande dittatore è il primo film sonoro di Chaplin poiché ormai da un decennio la tecnica del muto era stata soppiantata dal parlato. Tuttavia il

personaggio del vagabondo Charlot non necessitava di audio, essendo la pantomima il suo linguaggio universalmente compreso e riconosciuto. Ne consegue che *Il grande dittatore* segna la morte del vagabondo, l'ultima sua apparizione. La sua anima poetica, angelica, ingenua, benché tenace, non ha più posto in un mondo oppresso dalle macchine, dal materialismo e, nel frangente, dall'odio demoniaco.

Il secondo straordinario aspetto è rappresentato dalla sfida coraggiosa lanciata dal film, e da uno dei pochi uomini liberi dell'epoca, al più straordinario, folle e terrificante protagonista degli avvenimenti ad esso contemporanei: Hitler, il coetaneo di Chaplin (quattro giorni dividono anagraficamente la nascita dei due

che stava trascinando il mondo verso il periodo più nero e doloroso della storia del secolo.

La grande somiglianza fisica tra i due uomini, Chaplin e Hitler, consentì al primo di imbastire una satira grottesca del secondo (qualcuno sostenne che Hitler copiò i baffetti di Charlot per richiamarne la simpatia), o almeno questo fu il motivo iniziale, unitamente al desiderio di esprimere il proprio disappunto per la piega che stavano prendendo gli avvenimenti, presagendo un futuro doloroso per l'umanità, senza mai immaginare fino in fondo la portata dell'agghiacciante follia hitleriana che presto avrebbe sconvolto il mondo. Dopo la fine della seconda guerra mondiale Chaplin ebbe a dire che se all'epoca della lavorazione del



**Charlie Chaplin  
nei panni di  
Adenoid Hynkel**

**“In questo mondo c'è posto per tutti. La natura è ricca e sufficiente per tutti noi. La vita può essere felice e magnifica, ma noi l'abbiamo dimenticato.”**

## Il grande dittatore - segue -

film avesse conosciuto la realtà del nazismo e le atrocità dell'olocausto, probabilmente non se la sarebbe sentita di realizzare un film che si prendesse gioco di quei criminali. [...]

La parodia dunque ispirò fin dall'inizio il film, che è straordinariamente comico, per noi spettatori contemporanei ai quali è stata rispar-

miata la tragica esperienza della guerra e la sua distruzione. L'imitazione risulta perfetta, nei toni e negli atteggiamenti, nel discorso alla folla tenuto dal Führer Adenoid Hynkel, discorso completamente improvvisato e girato in un'unica scena. Come rimane fissata indelebilmente nella storia del cinema la scena deliziosa e intensa nella quale

il dittatore danza con il mappamondo sulla musica del preludio del *Lohengrin* di Richard Wagner. [...]

La parodia, però, era destinata ad avere anche un'impronta politica. Anzi, fu proprio l'introduzione della tecnica del sonoro a consentire a Chaplin di trasmettere al mondo il suo pensiero e l'inequivocabile presa di po-

sizione contro la follia nazista, affidando al discorso finale (Il grande dittatore) del barbiere ebreo l'utopia anarchica della liberazione dell'uomo da ogni forma di sudditanza e sfruttamento e dunque la speranza in un mondo migliore, che sarà però smentita dal precipitare degli eventi successivi.

**Riportiamo di seguito la versione integrale del sopracitato discorso, quale spunto di riflessione anche con riferimento agli accadimenti contemporanei a carattere internazionale.**

«Mi dispiace, ma io non voglio fare l'imperatore. **Non voglio né governare né comandare nessuno.** Vorrei aiutare tutti: ebrei, ariani, uomini neri e bianchi. **Tutti noi esseri umani dovremmo unirvi, aiutarci sempre, dovremmo godere della felicità del prossimo.** Non odiarci e disprezzarci l'un l'altro. **In questo mondo c'è posto per tutti.** La natura è ricca e sufficiente per tutti noi. **La vita può essere felice e magnifica, ma noi l'abbiamo dimenticato.** L'avidità ha avvelenato i nostri cuori, fatto precipitare il mondo nell'odio, condotti a passo d'oca verso le cose più abiette. **Abbiamo i mezzi per spaziare, ma ci siamo chiusi in noi stessi.** La macchina dell'abbondanza ci ha dato povertà, la scienza ci ha trasformati in cinici, l'abilità ci ha resi duri e cattivi. **Pensiamo troppo e sentiamo poco.** Più che macchine ci serve umanità, più che abilità ci serve bontà e gentilezza. **Senza queste qualità la vita è vuota e violenta e tutto è perduto.**

L'aviazione e la radio hanno avvicinato la gente, la natura stessa di queste invenzioni reclama la bontà dell'uomo, reclama la fratellanza universale. **L'unione dell'umanità.** Persino ora la mia voce raggiunge milioni di persone. **Milioni di uomini, donne, bambini disperati, vittime di un sistema che impone agli uomini di segregare, umiliare e torturare gente innocente.** A coloro che ci odiano io dico: non disperate! **Perché l'avidità che ci comanda è soltanto un male passeggero, come la pochezza di uomini che temono le meraviglie del progresso umano.** L'odio degli uomini scompare insieme ai dittatori. **Il potere che hanno tolto al popolo, al popolo tornerà.** E qualsiasi mezzo usino, la libertà non può essere soppressa. Soldati! **Non cedete a dei bruti, uomini che vi comandano e che vi disprezzano, che vi limitano, uomini che vi dicono cosa dire, cosa fare, cosa pensare e come vivere!** Che vi irregimentano, vi condizionano, vi trattano come bestie! **Voi vi conse-**



Via Banchi di Sopra 48  
53100-Siena  
[uilca.mps@uilca.it](mailto:uilca.mps@uilca.it)

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

**UILCA  
GRUPPO MPS**



## **FACCI SAPERE COSA PENSI!**

Ti è piaciuto questo giornale?  
Hai trovato utili gli argomenti inseriti?  
C'è qualcosa che miglioreresti?  
Qualcosa che toglieresti o aggiungeresti?

*Esprimi la tua opinione!*

Ascolteremo tutte le vostre proposte  
per crescere e migliorare insieme!

## **Diventa nostro collaboratore!**

Invia al nostro indirizzo mail [uilca.mps@uilca.it](mailto:uilca.mps@uilca.it)  
il tuo contributo!

La tua storia sarà pubblicata nei prossimi numeri!

*Scrivici!*

## **Il grande dittatore - segue -**

gnate a questa gente senza un'anima! Uomini macchine con macchine al posto del cervello e del cuore. Ma voi non siete macchine! Voi non siete bestie! **Siete uomini!** Voi portate l'amore dell'umanità nel cuore. **Voi non odiate.** Coloro che odiano sono solo quelli che non hanno l'amore altrui. **Soldati, non difendete la schiavitù, ma la libertà!** Ricordate che nel Vangelo di Luca è scritto: «Il Regno di Dio è nel cuore dell'Uomo». **Non di un solo uomo, ma nel cuore di tutti gli uomini.** Voi, il popolo, avete la forza di creare le macchine, il progresso e la felicità. **Voi, il popolo, avete la forza di fare sì che la vita sia bella e libera.** Voi che potete fare di questa vita una splendida avventura. **Soldati, in nome della democrazia, uniamo queste forze. Uniamoci tutti! Combattiamo tutti per un mondo nuovo, che**

**dia a tutti un lavoro, ai giovani la speranza, ai vecchi la serenità ed alle donne la sicurezza.** Promettendovi queste cose degli uomini sono andati al potere. **Mentivano!** Non hanno mantenuto quelle promesse e mai lo faranno. **E non ne daranno conto a nessuno.** Forse i dittatori sono liberi perché rendono schiavo il popolo. **Combattiamo per mantenere quelle promesse. Per abbattere i confini e le barriere.** Combattiamo per eliminare l'avidità e l'odio. **Un mondo ragionevole in cui la scienza ed il progresso diano a tutti gli uomini il benessere.** **Soldati! Nel nome della democrazia siate tutti uniti!»** ◆

**[www.uilcagruppomontepaschi.it](http://www.uilcagruppomontepaschi.it)**