
IL TEMPO DELLE SCELTE

La situazione della Banca Monte dei Paschi, anche sulla base degli ultimi dati di bilancio, sembra progressivamente migliorare sotto il profilo economico, patrimoniale e reddituale. Merito delle scelte strategiche portate avanti negli ultimi mesi dal management, unitamente al Sindacato, alle Lavoratrici e ai Lavoratori, che hanno creduto in un progetto molto complesso, non scevro da rischi, e che tuttavia ancora oggi ha bisogno di essere perfezionato sulla base di affidamenti reciproci fra le Parti Sociali, dei quali abbiamo parlato in diverse occasioni, ma che, ad oggi, necessita di un ulteriore approfondimento. Partiamo dal Protocollo sulle relazioni industriali, centrali e periferiche, e dall'incontro che più di tre settimane fa si è svolto tra Azienda e Sindacato, relativamente alla presentazione di una serie di argomenti – negoziali, contrattuali e tecnici – sui quali è stata richiesta una calendarizzazione, non ancora completamente definita.

Questa elencazione di argomenti è stata inserita all'interno di un ragionamento più ampio, vale a dire un perimetro di carattere politico, nel cui ambito la stessa potrà e dovrà svilupparsi, che è anche il motivo principale per cui abbiamo richiesto ed effettuato un incontro con l'Amministratore Delegato. Perimetro politico basato sulla disponibilità dello stesso Amministratore – e sul mandato che verrà conferito agli interlocutori del Sindacato – a trattare materie particolarmente significative come sviluppo professionale e di carriera, livelli inquadramentali, organizzazione del lavoro, ma anche sistema premiante ed incentivante, la cui reintroduzione dovrà scontare la presenza di determinati presupposti autorizzativi – stante il particolare regime a cui è ancora sottoposta la Banca - che tuttavia non impedirebbero, al momento, di mettere in piedi almeno un meccanismo di calcolo e di distribuzione condiviso fra le Parti.

Senza andare troppo oltre, è comunque necessario fare riferimento a tutti gli elementi compositivi del sopra citato contesto, nel quale le dinamiche prima enunciate potrebbero quindi trovare applicazione, vale a dire strategie della Banca e del Gruppo, scelte industriali e futuro della governance.

Sappiamo che le opzioni strategiche e l'evoluzione della governance sono, in primo luogo, nelle mani dell'Azionista di riferimento, il quale interloquisce direttamente con le Autorità Europee competenti, e che la situazione del Monte è ancora in evoluzione. Tuttavia, per dare gambe e braccia ad un progetto negoziale come quello che abbiamo

sommariamente descritto, è indispensabile che almeno da parte del management interno ci sia una chiarezza di visione sul futuro della banca più antica del mondo.

Abbiamo la possibilità di intraprendere questo percorso, vale a dire il tempo necessario per portare avanti una trattativa basata sull'autonomia di BMPS per un periodo congruo? Come Sindacato Unitario e come UILCA, riteniamo che esistano tutti i presupposti affinché ciò accada.

In qualità di Dipendenti abbiamo sostenuto notevoli sacrifici, e ancora oggi sotto il profilo operativo e gestionale abbiamo difficoltà quotidiane, talvolta aggravate da episodi di pressione indiscriminata alla vendita, che rischiano di demotivare il Personale. Ma tutto questo è stato affrontato in passato, e continua ad essere affrontato nel momento presente, sulla base di presupposti condivisi fra le Parti Sociali, anche all'atto della presentazione del Piano Industriale, in ordine ad autonomia aziendale, integrità societaria, ampliamento nella governance della base azionaria stabile - indipendentemente dalla presenza del MEF - e prosecuzione di un percorso di risanamento tale da garantire, in futuro, la possibilità di gestire qualunque situazione in maniera autorevole e con una forza contrattuale consolidata.

Però tutto ciò richiede tempo. Tempo non brevissimo.

Dobbiamo quindi avere il tempo necessario per portare avanti un programma condiviso sulla contrattazione di II Livello e sull'applicazione delle linee guida relative al Protocollo sulle relazioni sindacali centrali e periferiche. Tutto ciò a prescindere dal pensiero del MEF sul futuro del Monte - oggi, come ieri, sostanzialmente sconosciuto - e dalle scelte che allo stesso competono.

Se questo tempo verrà concesso - ed è l'auspicio che le OO.SS. hanno espresso al Direttore Lovaglio nel corso della riunione svoltasi il 13 febbraio scorso - lo stesso dovrà essere utilizzato per concretizzare un confronto più frequente sulle materie di derivazione industriale, per mettere mano al monitoraggio sulla riorganizzazione interna con una chiarezza di visione e una assiduità non sempre praticate, per intervenire sulla motivazione del Personale mediante l'avvio immediato della negoziazione relativa a sviluppo professionale e sistema premiante, e per effettuare un deciso cambio di passo relativamente alle politiche commerciali ed alla loro applicazione. Tutto ciò in ossequio al metodo di confronto condiviso fin da subito fra Amministratore Delegato ed Organizzazioni Sindacali, confermato durante l'ultimo anno nei momenti più importanti della vita aziendale.