GRUPPO
MONTE DEI PASCHI
DI SIENA

UILCA GRUPPO MPS STORYTELLING

ANNO XIII-NUMERO II

MARZO 2023

In questo numero parliamo di...

Uilca Storytelling
RACCOLTA EDITORIALI

Carissime Iscritte,
Carissimi Iscritti,
Pubblichiamo il secondo numero di "UILCA STORYTELLING" del 2023.
In vista della prossima Assemblea Congressuale, proseguiamo con la raccolta, in ordine cronologico, degli editoriali del Segretario Responsabile UILCA Gruppo e Banca MPS, Carlo Magni.
In apertura troverete inoltre l'ultimo articolo, relativo alla situazione aziendale attuale e alle prospettive future della Banca e del Gruppo.
Buona lettura!

Comitato di Redazione
Siria Boccalini
Lucia Rinaldi

SOMMARIO:

EDITORIALE A CURA DI SIRIA BOCCALINI E LUCIA RINALDI 1

FUTURO MPS: NIENTE DI NUOVO SOTTO IL SOLE? MARZO 2023 2

L'INTERVENTO DI CARLO MAGNI AL 7° CONGRESSO NAZIONALE UILCA
SETTEMBRE 2022 4

LA CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO HA UN VALORE STRATEGICO ANCHE PER LE AZIENDE NE PARLIAMO CON CARLO MAGNI
LUGLIO 2022 8

INTERVISTA A CARLO MAGNI -PIANO INDUSTRIALE MPS 2022/2026: UN QUADRO SUL DOMANI
GIUGNO 2022 10

FACCI SAPERE COSA NE PENSI 16

Uilca Gruppo Mps Storytelling

FUTURO MPS: NIENTE DI NUOVO SOTTO IL SOLE?

Carissimi Iscritte, Carissimi Iscritti,
lo abbiamo detto tante volte, e non possiamo che ripeterlo: il dibattito intorno al Monte dei Paschi, non si esaurisce mai.
Dopo le questioni legate all'aumento di capitale, alla riorganizzazione, all'approvazione del bilancio e all'uscita di Axa dall'azionariato di BMPS, adesso l'attenzione degli analisti e della stampa specializzata si concentra sulla convocazione dell'Assemblea dei soci –prevista per il prossimo 20 aprile - la quale dovrà ratificare non solo l'approvazione dei conti economici del 2022, ma anche la nuova governance.

Su questa partita si gioca ancora oggi la credibilità del Governo, ed in particolar modo del MEF, nel dare una prospettiva ed un futuro alla banca più antica del mondo.
Prospettiva alla cui definizione le Lavoratrici ed i Lavoratori, assieme alle Organizzazioni Sindacali, hanno alacremente contribuito, portando avanti un complesso Piano Industriale dal quale sono derivate manovre di gestione del Personale e progetti di revisione logistica del Gruppo, i cui effetti appaiono ancora lontani dall'essere definitivamente metabolizzati nella nuova realtà aziendale.
Proprio per questo, per la dedizione dimostrata dai Dipendenti, per il loro encomiabile senso di appartenenza, e per il rispetto che sarebbe dovuto a tutti gli stakeholders—clienti, azionisti e forza lavoro - l'Esecutivo dovrebbe mettere in atto un disegno sul definitivo rilancio del Monte dei Paschi, che ad oggi purtroppo non è dato conoscere.
Del resto, il MEF non è nuovo a comportamenti di questo tipo.
Anche durante la "vicenda Unicredit", che ha caratterizzato - e, dal nostro punto di vista, rattristato - la storia della nostra banca durante l'estate 2021, l'elemento che più di ogni altro ha campeggiato nella gestione di tale vicenda è stata l'assenza di interlocuzione e di dialogo che il Ministero ha contrapposto alle richieste di chiarimento promananti non solo dalle OO.SS. interne, ma anche dalle Segreterie Nazionali di categoria e dalle Confederazioni.
Tuttavia, la questione risulta al momento ancora più importante e complessa, perché la scelta della governance dovrebbe costituire una sorta di turnaround rispetto all'evoluzione societaria, organizzativa e strategica della Banca e del Gruppo.

Uilca Gruppo Mps Storytelling

Purtroppo, le vicende alle quali abbiamo assistito dal 2008 ad oggi, ci hanno abituato spesso a fare i conti con scelte non del tutto logiche, se non addirittura lontane dalla realtà, effettuate da Autorità ed Istituzioni; scelte che invece avrebbero richiesto, e richiederebbero ancora, una certa coerenza con le politiche industriali e gestionali adottate dalla dirigenza, su input dei regolatori.

Oggi noi abbiamo un management che, insieme ai Dipendenti, ha avuto la capacità di portare avanti un complicato percorso di risanamento basato sulle linee guida del Piano Industriale 2022-2026, riuscendo a conseguire - spesso contro ogni aspettativa e previsione - gli obiettivi concordati dal MEF con BCE e Commissione Europea.

Tutto ciò dovrebbe deporre a favore di una conferma, non riferita a singoli soggetti, ma indirizzata verso un metodo di lavoro, un modus operandi, una visione strategica ed Industriale. Sarà effettivamente così? D'altro canto, nella composizione dell'azionariato, il MEF occupa al momento una posizione preminente, detenendo oltre il 64% del capitale del nostro istituto di credito.

Ciò nonostante, lo stesso dicastero, oltre a dichiarare che "si prospetta una uscita ordinata" dalla proprietà della Banca, una dismissione cioè che non traumatizzi le dinamiche del Gruppo e che consenta anche soluzioni di prospettiva sotto il profilo strategico - non solo concordate con le Authorities ma anche condivise dagli Stakeholders - dovrebbe pure avere una chiarezza di visione, un progetto maggiormente definito, sul futuro di MPS.

Come Lavoratrici e Lavoratori, non possiamo assumere una posizione rispetto a scelte che competono unicamente al socio di maggioranza, anche se dal nostro punto di vista sarebbe premiante soprattutto la continuità, nel momento in cui tale continuità garantisce un'azione a vantaggio della redditività e del consolidamento aziendale.
Attendiamo quindi di conoscere le proposte che verranno presentate, entro il 26 marzo, in vista dell'Assemblea degli Azionisti, anche perché per il Sindacato sarà possibile riprendere, da quel momento, il confronto legato alla negoziazione sui temi contrattuali, organizzativi ed industriali, sulla base della proposta unitaria presentata alla controparte lo scorso gennaio, di cui abbiamo già parlato in questa sede.
Il nostro obiettivo, come UILCA, è quello di recuperare integralmente i capitoli legati alla contrattazione ordinaria e di secondo livello, la quale dovrà assumere un carattere meramente acquisitivo, abbandonando così la natura difensiva che, per forza di cose, l'ha caratterizzata negli ultimi anni.

Anche dagli appuntamenti societari, e dalla stabilità della governance che ne può derivare, passa un percorso così importante per i Dipendenti e per il Sindacato.

Uilca Gruppo Mps Storytelling

L'INTERVENTO DI CARLO MAGNI AL 7° CONGRESSO NAZIONALE UILCA

LA UILCA CON LE PERSONE

Buongiorno a tutti,
sono molto grato per questa opportunità.
Riallacciandomi al video che abbiamo appena visto, posso affermare senza ombra di dubbio che la UILCA è il mio Sindacato perché sa dire "grazie" ai propri collaboratori, come del resto ha fatto il Segretario Generale facendoci trovare quel meraviglioso biglietto all'interno del materiale congressuale.

Il nostro slogan, la UILCA "CON" le persone.

Una organizzazione sindacale che si pone l'obiettivo di stare sempre in mezzo alla gente, di confrontarsi ogni giorno con la stessa, per un nuovo modo di intendere la rappresentanza e la rappresentatività.

E quasi pleonastico, giunti a questo punto del Congresso, dire che la relazione di Fulvio è stata completa ed esaustiva sotto ogni punto di vista, oserei dire una relazione "old style" quanto ad ampiezza di contenuti e tempi di esposizione - certamente non europei - ma davvero ricca di spunti, e per questo fonte di molteplici riflessioni. Prenderò quindi in prestito solo alcune intuizioni, per poi parlare brevemente della realtà bancaria dalla quale provengo, il Monte dei Paschi, un'azienda che non lascia mai delusi coloro che sono appassionati di fantafinanza, gossip del credito, colpi di scena, ma anche di serie analisi macro economiche. Non parlerò, in questo mio breve intervento, del nuovo contesto politico italiano, uscito dalle elezioni di domenica scorsa, e degli effetti che lo stesso potrebbe produrre sulle vicende del sistema creditizio domestico e, in particolare, su quelle della Banca più antica del mondo; dando inoltre per assodata la solidarietà da cui è pervasa, e sulla quale si fonda, l'azione sindacale della nostra Sigla a tutti livelli, oltre al totale riconoscimento della UILCA nelle politiche e nelle dinamiche della Confederazione.
Ebbene, tutto ciò premesso, prendendo in prestito solo alcuni spunti della relazione del nostro Segretario Generale, inizio a parlare della sfida che ci attende, la più vicina in termini temporali a livello di sistema bancario, vale a dire il rinnovo del CCNL.

Uilca Gruppo Mps Storytelling

Usando il termine, oramai noto, di sostenibilità, un concetto che caratterizza ogni nostra attività contingente. Per noi, per la UILCA, la sostenibilità è ovviamente un percorso a fondamento sociale.

Si parla di sostenibilità sociale dei piani industriali, dei sistemi di welfare, della contrattazione di primo e di secondo livello. Anche il ruolo sociale delle banche non dovrebbe mai venire meno - cosa che invece non accade, come si evince dal processo di desertificazione degli sportelli sui territori - così come la stessa tutela del risparmio, di cui parla anche la Costituzione della Repubblica Italiana, dovrebbe avere una solida base di garanzia sotto il profilo sociale.

E, ancora una volta, non sempre ciò si verifica.

All'interno di questo ragionamento, il rinnovo del CCNL potrà trovare quindi una sua positiva concretizzazione - indirizzata a favore di tutti i portatori di interessi, e proprio per questo socialmente sostenibile - attraverso la valorizzazione della già esistente cabina di regia, e lo sviluppo di un sistema di relazioni sindacali, comunque già consolidato all'interno del settore. Relazioni sindacali che, tuttavia, dovrebbero essere l'esatto contrario del paternalismo, che talvolta ammanta gli indirizzi manageriali sulle politiche del personale nei grandi gruppi - come è recentemente accaduto in Intesa - ponendo dei limiti alla contrattazione, e conseguentemente al proficuo rapporto fra le parti. Vorrei ricordare, alle delegazioni datoriali, che il Sindacato non può essere chiamato in causa solo nella gestione delle criticità. Riprendendo quindi il discorso sul CCNL, ma senza entrare nel novero delle proposte per l'avvio del percorso negoziale in analisi - a partire, ovviamente, dal recupero del potere di acquisto delle retribuzioni - dovremo essere in grado come UILCA di accogliere le sfide contingenti su orari, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, smart working, politiche commerciali, organizzazione del processo produttivo, e così via. Le soluzioni sono alla nostra portata, date le premesse politiche e metodologiche a cui ho fatto riferimento.

Il tema del valore di un sistema di relazioni sindacali evoluto e condiviso, introduce il secondo punto che vorrei toccare, relativo alle vicissitudini della Banca e del Gruppo Monte dei Paschi.

Uilca Gruppo Mps Storytelling

Prendo a prestito le parole del nostro Segretario Generale: "ora è indispensabile che sia sottoscritto l'aumento di capitale, per arrivare a scelte future da una posizione di maggiore solidità, che consenta di dare prospettive a Lavoratrici e Lavoratori".

Posizione coerente, espressa dalla UILCA a più riprese nel corso del tempo, mano a mano che sono venuti fuori i diversi piani industriali, e che hanno preso forma le molteplici ristrutturazioni che hanno caratterizzato le scelte strategiche degli ultimi anni. La nostra Sigla ha costruito così, a tutti i livelli, un percorso ed un metodo di confronto, teso a dare prospettiva e speranza ai Dipendenti. Il nostro ruolo è stato quello di avere una visione, una visione inclusiva e di lungo termine. E lo abbiamo fatto anche quando tutto sembrava deporre a sfavore del mantenimento in vita della nostra realtà bancaria, nonostante i sacrifici sostenuti dalle Lavoratrici e dei Lavoratori in oltre 10 anni di lotte e di difficoltà.

Oggi la situazione potrebbe cambiare, e noi come UILCA abbiamo messo subito le cose in chiaro con Amministratore Delegato, Presidente, CDA e management: siamo disposti ancora a fare la nostra parte - e l'accordo sul fondo di sostegno al reddito del 4 agosto scorso è lì a testimoniarlo - e siamo consapevoli che il tutto è da inserire nel novero delle autorizzazioni e delle progettualità riguardanti la messa a terra del Piano Industriale. Ma da oggi in poi, se davvero tutti i tasselli andranno al loro posto, dovremo avere la capacità di voltare pagina in maniera irreversibile.

Partendo, ancora una volta, dalle persone e dalla loro centralità, dalla ripresa di una contrattazione di secondo livello degna di questo nome, dal ripristino di percorsi professionali e di carriera, di un sistema premiante ed incentivante, fino ad arrivare al pieno sviluppo del welfare aziendale, da accompagnare con la pratica della solidarietà fra Colleghi a tutti i livelli.

Qualunque possa essere il futuro prossimo venturo del Monte dei Paschi, lo stesso dovrà essere affiancato da un nuovo modo di interlocuzione fra le parti sociali aziendali, da una concreta e reciproca capacità di ascolto, dalla volontà di acquisire i contributi del Sindacato anche sulle cosiddette "trattative deboli" o industriali, come stiamo appunto facendo in questi giorni sul tema della profonda riorganizzazione della Banca. Noi ci siamo, siamo presenti per le Lavoratrici e per i Lavoratori, non abdichiamo al nostro ruolo, e l'Azienda lo sa bene.

Uilca Gruppo Mps Storytelling

Ultimo punto, toccato abbondantemente dalla relazione di Fulvio. Noi: chi siamo e chi vogliamo continuare ad essere.

Questa è la sfida concreta, la sfida in atto, dove ancora una volta la differenza la fa in modo di intendere il confronto fra le parti sociali.
Vogliamo continuare ad esercitare il nostro ruolo con estrema determinazione, ma anche con grande umiltà, consapevoli che la nostra preparazione ed il nostro contributo fanno sempre la differenza nel confronto e nella negoziazione.
Avere a cuore le sorti ed i problemi delle persone, portare luce, obiettivi e sintesi anche in una "semplice" trattativa aziendale; dare una speranza, una chiave di lettura nuova per cose vecchie e cristallizzate, ottimizzare i pochi o tanti strumenti di cui disponiamo, per trovare indirizzi e soluzioni.
Essere semplicemente quelli che siamo, con le persone che ci accompagnano e che a noi guardano per avere risposte.
Il tempo è tiranno, ma quello che voglio dire è che anch'io, pur essendo "diversamente giovane" in questo ruolo, imparo ogni giorno da chi mi circonda. Soprattutto da chi contesta e mette in discussione, perché mi costringe a scrollarmi di dosso certezze granitiche basate sul fatto che "abbiamo sempre agito così".

Per questo, mi circondo costantemente del nuovo.

Ringrazio Fulvio e tutta la Segreteria Nazionale, il Segretario Referente per il Gruppo MPS, Luca Faietti - e Giuseppe Bilanzuoli e Maria Teresa Ruzza, che lo hanno preceduto in tale importantissimo incarico - la mia meravigliosa Segreteria di Coordinamento Banca e Gruppo Monte dei Paschi, tutte le RSA della Banca e del Gruppo, e tutte le Strutture UILCA presenti a questa Assise.

Senza di Voi, non avrei mai potuto compiere questo faticoso, ma stimolante cammino.
Vi sono profondamente grato e Vi voglio bene.

Carlo

LA CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO HA UN VALORE STRATEGICO ANCHE PER LE AZIENDE NE PARLIAMO CON CARLO MAGNI

Il 4 agosto, a Siena, è stato firmato l'accordo tra Azienda e Organizzazioni Sindacali sul ricorso all'esodo incentivato ed al Fondo di Solidarietà di settore, per un periodo massimo di sette anni e per un numero massimo di 3500 Lavoratrici e Lavoratori del Gruppo, con adesione su base volontaria.

L'Accordo è il risultato di un confronto serrato e impegnativo tra le parti, nel corso del quale la Uilca ha lavorato per individuare soluzioni che potessero offrire certezze e tutele a tutti i Dipendenti coinvolti nella manovra, con il fine di favorire un percorso di scelta chiaro e consapevole.

Carlo Magni, Segretario Responsabile Uilca Gruppo e Banca MPS, si è così espresso subito dopo la chiusura della trattativa: "È un Accordo importante, che garantisce a coloro che aderiscono alla manovra di esodo una adeguata incentivazione economica, oltre al mantenimento delle norme su welfare, assistenza sanitaria e condizioni praticate al Personale in servizio, ponendo allo stesso tempo le premesse per il rilancio della Banca e del Gruppo.
Se tutte le operazioni legate al Piano Industriale andranno a buon fine, a cominciare dall'aumento di capitale e dalla manovra contenuta nell'Accordo firmato oggi, potremo finalmente voltare pagina, tornando ad occuparci di contrattazione integrativa aziendale di tipo acquisitivo e su base ordinaria, a tutto vantaggio dei Colleghi che continueranno a rimanere in servizio. La Uilca, insieme alle altre OO.SS., ha quindi profuso il massimo impegno per tutelare tutto il Personale e per dare continuità e prospettiva al futuro del Monte dei Paschi di Siena, un futuro in cui sarà quindi possibile cominciare a parlare - come indicato esplicitamente nell'Accordo - di sistema premiante ed incentivante, sviluppo e crescita professionale e ripresa del processo promotivo ordinario".

Potremo quindi tornare seriamente a parlare di Contrattazione di II Livello.

Uilca Gruppo Mps Storytelling

Lo diciamo da molti anni, ma in questo periodo di crisi la contrattazione di secondo livello può davvero rappresentare un elemento qualificante per rilanciare la produttività delle imprese. Agendo, ad esempio, sul clima interno, non solo mediante il recupero del potere di acquisto delle retribuzioni, ma anche attraverso la riqualificazione professionale, il perfezionamento dei sistemi di welfare aziendale, lo sviluppo dei percorsi formativi e, soprattutto, il confronto bilaterale sull'organizzazione del lavoro, quale elemento in grado di impattare in maniera evidente sui tempi e sulla qualità di vita, professionale e personale, dei Dipendenti.

La contrattazione integrativa del Monte dei Paschi, negli anni passati, possedeva contenuti innovativi - prosegue Carlo Magni - non solo per la matrice solidaristica di tipo salariale da cui essa era caratterizzata, ma anche e soprattutto perché la stessa disciplinava l'organizzazione del processo produttivo in tutti i suoi molteplici aspetti.

Erroneamente, dopo il 2012 si è voluto identificare quella contrattazione come uno degli elementi costitutivi del precedente sistema amministrativo della Banca, non capendo, o scegliendo di non capire, che tale contrattazione rappresentava invece un sistema normativo evoluto ed efficace, peraltro sostituito nell'ultimo decennio da poche regole mutuate dal vecchio CIA e da molte decisioni unilaterali e non condivise, soprattutto sulle materie afferenti alla gestione del Personale, le quali hanno contribuito non poco a minare il senso di appartenenza ed il morale delle persone che quotidianamente prestano la propria opera in seno alla Banca.

Tuttavia, in questo momento - sulla base delle previsioni del nuovo Piano Industriale e dell'auspicabile successo delle iniziative ad esso correlate - di fronte alle parti sociali del Monte dei Paschi si prospetta una sfida che potremmo definire "storica", costituita appunto dalla ripresa di una contrattazione di secondo livello di tipo acquisitivo, tesa a recuperare temi da tempo accantonati per comprensibili motivi, quali sviluppo professionale e di carriera, sistemi premianti ed incentivanti, ampliamento dei contenuti del welfare interno e dell'assistenza sanitaria, oltre ovviamente all'evoluzione del processo produttivo, da affrontare con una condivisa visione di tipo negoziale, non ingabbiata nelle rigidità delle procedure previste per queste materie dal contratto nazionale di settore.

Una sfida in cui il management dovrà avere la capacità di coinvolgere i Lavoratori ed il Sindacato sulle scelte di carattere contrattuale e strategico, riprendendo quindi il dialogo ed il confronto su molti aspetti che il CCNL delega alla trattativa cosiddetta "debole", di tipo decentrato.
Sui comportamenti, e non sulle parole, sarà comunque misurata la volontà della delegazione datoriale di concretizzare un percorso troppo spesso annunciato, ed altrettanto spesso disapplicato.
Noi, la Uilca, i Lavoratori, le idee ce le abbiamo, ed i progetti anche.

L'INTERVISTA A CARLO MAGNI
IL PIANO INDUSTRIALE MPS 2022-2026:
UN QUADRO SUL DOMANI A CURA DI SIRIA BOCCALINI

Il 23 giugno per il nostro Gruppo è stato un giorno cruciale. Dopo mesi di attesa è stato presentato ai mercati il Piano Industriale a firma dell' A.D. Luigi Lovaglio, arrivato alla guida del Monte Paschi, in sostituzione di Guido Bastianini, lo scorso febbraio.

Venerdì 24 giugno, a Siena, si è tenuto l'incontro con le delegazioni delle Organizzazioni Sindacali di Gruppo, scandendo le prime battute di un confronto che si auspica possa essere costante e continuo nella gestione delle diverse manovre contenute nel Piano.

Nel corso dell'incontro, i Segretari Responsabili dei Coordinamenti di Gruppo sono intervenuti ribadendo la posizione e le priorità delle OO.SS. indirizzate ad affrontare al meglio questo nuovo percorso.

Abbiamo intervistato Carlo Magni, Segretario Responsabile Uilca Banca e Gruppo MPS, per raccogliere le prime opinioni sul Piano industriale MPS 2022 -2026.

Siamo al terzo Piano Industriale presentato ai mercati negli ultimi tre anni. Cosa differenzia questo da quelli precedenti, rimasti solo su carta?

In effetti, da dicembre 2020 ad oggi, il management del Monte dei Paschi ha presentato ben tre Piani Industriali, nessuno dei quali ha ricevuto in maniera ufficiale il placet delle Autorità Europee di riferimento. Ciò che tuttavia differenzia questo Piano Industriale - riferito al periodo 2022-2026 - rispetto ai precedenti, è il percorso di delega, che l'attuale A.D. sembrerebbe avere ricevuto dall'Azionista di maggioranza, il MEF. Una delega tale, da permettere al medesimo Amministratore di dialogare e interloquire direttamente con le Autorità Europee di riferimento, BCE e DG COMP della Commissione Europea in primis. Ci sono poi altri elementi da tenere in considerazione: come questo Piano Industriale è costruito, i target patrimoniali, economici e reddituali di prospettiva, oltre alla tempistica prevista per la messa a terra dei diversi obiettivi.

Da questo punto di vista è inoltre possibile fare riferimento ad un ulteriore elemento di contesto, ovvero il fatto che, nel precedente Piano (2017-2022), molti target ed obiettivi non sono stati raggiunti.

Uilca Gruppo Mps Storytelling

Non mi riferisco solo ed esclusivamente ai parametri di tipo reddituale, ma anche ai costi, con attinenza al capitolo degli esuberi, sul quale le parti sociali aziendali, nonostante l'impegno profuso ai tavoli di trattativa, non sono riuscite, per motivazioni legate alla sostenibilità della manovra complessiva, a raggiungere il risultato di 4800 esuberi previsto a fine Piano.
In conseguenza di ciò, le Autorità Europee necessitavano probabilmente di alcune "rassicurazioni" e di alcuni elementi più convincenti per concedere una dilazione dei tempi di permanenza del MEF nel capitale sociale della Banca – ad oggi ancora non ufficialmente concessa - che a questo punto non sarebbe stata più possibile a causa degli impegni assunti in passato, e a causa delle dinamiche previste all'interno del Piano Industriale 2017-2022. Ciò che si evince su questo nuovo Piano Industriale è quindi una stretta sui tempi e sugli obiettivi, ma anche una promessa, evidente, che è quella di restituire alla Banca ed al Gruppo la propria dignità, la propria posizione all'interno del sistema creditizio domestico ed internazionale, rivitalizzando il marchio e l'attività commerciale di riferimento, insomma, ricostruendo una storia autonoma che sembrava oramai accantonata. Questi sono gli elementi che davvero fanno la differenza rispetto ai precedenti progetti strategici.

C'è poi un'altra considerazione da fare, sotto questo punto di vista: i presupposti sui quali il Piano Industriale 2022-2026 si basa sono totalmente diversi rispetto al passato. Non si parla infatti di parcellizzazione ed esternalizzazione delle attività, né di cessione a terzi delle unità operative; non si parla di processi di acquisizione o integrazione societaria basati su percorsi di smembramento delle attività stesse, il cosiddetto spezzatino, ma si parla piuttosto di mantenimento dell'integrità societaria, di valorizzazione dell'identità storico/culturale, di focalizzazione sull'attività commerciale tipica della Banca e del Gruppo MPS. I presupposti, pertanto, sono completamente diversi rispetto al passato, e su queste premesse la sfida che il Sindacato è chiamato ad affrontare, indubbiamente impegnativa in quanto si tratta di una vera e propria apertura di credito nei confronti dell'Azienda e delle sue prerogative, è quella di intraprendere un percorso che possa finalmente restituire, alla Banca ed al Gruppo MPS, la propria dignità, la propria identità, il proprio ruolo a servizio dell'economia nazionale, del territorio, delle imprese e dei cittadini.

Si parla di 4000 uscite, da realizzare prevalentemente entro il 2022. Quali sono gli obiettivi perseguibili in trattativa nella gestione di questa fondamentale partita?

Come ogni progetto strategico, anche questo Piano Industriale si compone di elementi che possono essere valutati in molteplici modi, soprattutto al tavolo negoziale. Elementi di positività ed elementi meno condivisibili. Non voglio dire che si tratta di un Piano Industriale a luci ed ombre, ma sicuramente che si tratta di un progetto che dovrà essere valutato in maniera molto approfondita, e questo lo potremo fare solo nel momento in cui ci siederemo al tavolo con l'Azienda. Ecco perché, come Uilca e come Sindacato Aziendale unitario, abbiamo chiesto un coinvolgimento integrale nella conduzione dei progetti discendenti dal Piano stesso.

Un coinvolgimento che non deve riguardare solo le materie che prevedono ricadute dirette sul personale, ma anche quelle che, secondo le norme del CCNL, sono oggetto della cosiddetta "contrattazione debole", vale a dire le procedure legate all'evoluzione del modello logistico, all'organizzazione del lavoro e alla revisione del processo produttivo, che comunque impattano fortemente sui Dipendenti in termini di sostenibilità operativa, sviluppo professionale e clima interno. Da questo punto di vista si gioca una partita molto importante, che è connaturata a quella relativa all'individuazione degli esuberi e anche all'efficacia del negoziato per fare in modo che il risultato ricercato, quello delle uscite, possa essere un risultato effettivo, tangibile e concreto. Se la manovra dovesse avere successo, e si tratta di una manovra importante sotto il profilo numerico, saranno necessari un nuovo modello di banca ed una nuova organizzazione aziendale, tale da garantire un'efficace relazione con la clientela con un numero di addetti assai inferiore rispetto al passato, gestendo così le conseguenze di un presidio del territorio probabilmente meno incisivo rispetto all'attualità.

È quindi questo il motivo per cui la Uilca e le altre OO.SS. chiedono pieno coinvolgimento nelle scelte, e un ruolo effettivo nella negoziazione di tutti i progetti che compongono il Piano Industriale e, soprattutto, chiedono di poter avere voce in capitolo su tutte le manovre che impatteranno sulla Banca e sul personale nell'immediato futuro. Fatta questa doverosa premessa, con riferimento al tema degli esuberi, leggendo attentamente il Piano si evince che non sono precisamente 4000. Le uscite previste, infatti, sono 3500 nel 2022 e 300 nel 2023, alle quali negli anni successivi dovrebbero aggiungersi le uscite fisiologiche, che porterebbero ad una riduzione di organico complessiva di 4200 risorse entro il 2026.

Uilca Gruppo Mps Storytelling

La manovra sulla quale quindi ci confronteremo subito è riferita alle 3500 uscite del 2022, e quello che per noi sarà importante è come, e su quali basi, questa manovra verrà gestita.

In primo luogo, è fondamentale precisare che si tratta di un'operazione che per la Uilca e le altre OO.SS. prevede l'utilizzo esclusivo degli ammortizzatori sociali di settore, vale a dire il Fondo di Solidarietà, su base volontaria. Questo è il primo ed essenziale elemento da tenere in considerazione affinché il Sindacato possa effettivamente sedersi al tavolo negoziale, cosa che comunque potrebbe accadere in tempi brevi se tale presupposto verrà confermato.

Il secondo elemento fondamentale, per noi, è quello di individuare delle soluzioni che, in termini di prestazione del Fondo, diano dei risultati analoghi a quelli ottenuti nelle precedenti trattative dello stesso genere. Come dicevo, la trattativa non è ancora iniziata, ma partendo da questi due elementi è lecito e auspicabile ipotizzare che, anche attraverso studi e approfondimenti, le condizioni possano essere ulteriormente ampliate o migliorate, introducendo ad esempio previsioni che valorizzino tutti i capitoli del welfare e della previdenza. Comunque, ciò che è stato fatto e ottenuto fino ad oggi per le trattative dello stesso genere, vale a dire le garanzie per le Lavoratrici ed i Lavoratori, l'importo della prestazione finale, gli elementi sotto il profilo retributivo diretto e indiretto, costituiscono per noi una imprescindibile base di partenza.

Trattandosi di una manovra basata sulla volontarietà, risulterà poi fondamentale il processo di comunicazione che le parti sociali aziendali metteranno in piedi a favore dei Dipendenti. È essenziale che le persone abbiano consapevolezza dei contenuti inseriti negli accordi e che siano in grado di fare le loro valutazioni, economiche, personali e di prospettiva, avendo tutti gli elementi e le informazioni utili a disposizione.

In relazione a tutto ciò sarà basilare che l'Azienda metta a disposizione dei Colleghi riguardati dalla trattativa programmi di simulazione, software, task force e canali di assistenza per avere risposte in tempi brevi, per poter fare le proprie riflessioni e prendere una decisione avendo il quadro della situazione perfettamente chiaro. La circolarità delle informazioni e la conoscenza possono dare un grande contributo, permettendo ai colleghi potenzialmente coinvolti di effettuare una scelta consapevole.

Uilca Gruppo Mps Storytelling

C'è da dire una cosa, a mio avviso sostanziale: il successo di questa manovra sarà fondamentale per la messa a terra e per la prosecuzione del Piano Industriale. La riuscita dell'esodo, collegata al successo dell'aumento di capitale, da realizzare per una quota parte a condizioni di mercato, sono i presupposti per garantire la "continuità aziendale" e per dare una nuova visione prospettica alla Banca ed al Gruppo. Se gli obiettivi sulle uscite previste non venissero raggiunti, saremo costretti a capire quali ulteriori soluzioni individuare, nella consapevolezza che, considerando l'attuale situazione della Banca e del Gruppo, le alternative percorribili potrebbero essere molto più invasive e pericolose per le prospettive professionali di tutto il personale in servizio.

D'altra parte, il successo della manovra e la messa a terra del Piano Industriale sono il presupposto imprescindibile e fondamentale per permettere, a tutti i Colleghi che rimarranno in servizio, di voltare pagina e di cominciare a pensare a qualcosa di diverso: ad una Banca dove finalmente potremo non dover più gestire manovre sulla contrazione dei costi, allo sviluppo della contrattazione integrativa, al ripristino del sistema premiante ed incentivante, alla reintroduzione dei percorsi di carriera e di sviluppo professionale.

Il Piano si pone l'obiettivo di tornare verso un percorso di valorizzazione delle Risorse Umane nel medio periodo. È un aspetto su cui la Uilca e le altre Organizzazioni Sindacali puntano da diversi anni, ma che finora non è stato mai realmente recuperato. Pensi che un ritorno alla crescita professionale sia realmente percorribile?

Come detto in precedenza, il sogno della Uilca è quello di tornare a fare contrattazione di secondo livello di tipo acquisitivo, di uscire quindi dalla fase emergenziale per riprendere in mano il ruolo di negoziazione che è proprio delle OO.SS aziendali. Da questo punto di vista, il Piano Industriale 2022-2026 pone una premessa di grande interesse per le parti sociali, non solo per il Sindacato: se le azioni di ristrutturazione e contenimento dei costi avranno successo, sarà possibile, si afferma, tornare ad effettuare un tipo di contrattazione legato all'ordinarietà. La domanda che mi poni è interessante, ma è anche una previsione difficile da fare, perché qui si tratta di partire da un presupposto, a nostro avviso condivisibile, che è quello della prosecuzione della "continuità aziendale", per mettere insieme tutta una serie di programmi atti ad individuare, concretamente, questa visione di insieme e di prospettiva. Diciamo quindi che l'auspicio è che questo tipo di percorso sia costellato da opportunità e possa contare sul successo delle iniziative e delle strategie contemplate soprattutto nella prima fase di attuazione del Piano Industriale.

Uilca Gruppo Mps Storytelling

D'altro lato dovremo tutti impegnarci affinché le azioni che fungono da presupposto e da corollario rispetto alla concretizzazione di questo importantissimo obiettivo, cioè il recupero dell'efficienza e della stabilità della Banca, abbiano una concreta possibilità di attuazione.
Io credo che se noi, tutti insieme – Lavoratrici, Lavoratori, management, stakeholders e organizzazioni sindacali aziendali - ci rendiamo conto che questo percorso è una sorta di ultima chiamata alle armi per evitare delle conseguenze che potrebbero rivelarsi irreversibili e difficili da gestire, la possibilità di tornare ad essere una Banca solida e guardare al futuro potrebbe realmente essere percorribile.

Inoltre, il nostro impegno alla riuscita di questo progetto potrebbe essere compensato dal ritorno ad un percorso di contrattazione indirizzata all'acquisizione di nuovi diritti e prerogative per i Colleghi, e non essere totalmente focalizzato sulla difesa del welfare, delle condizioni al personale e dei livelli occupazionali, come è stato inevitabile e indispensabile fare negli ultimi anni. Si potrebbe tornare a guardare al futuro con maggiore sicurezza e ambizione, recuperando un percorso di contrattazione realmente integrativa rispetto a quella nazionale degno di un'Azienda sana e redditizia, che ha un suo posto all'interno del settore, del sistema Paese e dell'economia.

Il Monte dei Paschi ieri, il Monte dei Paschi oggi, il Monte dei Paschi domani. Se dovessi definire la banca in questi tre spazi temporali, quali parole useresti?

Il Monte de Paschi ieri: una grande Banca italiana, con potenzialità e prospettiva, che purtroppo è stata amministrata in maniera pessima, almeno da un certo momento in poi, a causa delle eccessive ingerenze della politica.
Il Monte dei Paschi oggi: una Banca in risanamento, fiera delle proprie origini, sostenuta costantemente dalle Lavoratrici e dai Lavoratori che ne fanno parte e che con dedizione e spirito di appartenenza le hanno permesso di non abbassare mai la testa in tutti questi anni, anche di fronte ai violenti e ripetuti attacchi dei media, dell'opinione pubblica e della stessa politica.
Il Monte dei Paschi domani: e qui, ancora una volta, il sogno che, dal mio punto di vista, dovrebbe e potrebbe trasformarsi in realtà. Vedo una Banca autonoma, padrona del proprio destino, riconoscente e attenta verso i propri Dipendenti, dotata di una forza propulsiva, efficienza organizzativa e capacità negoziale, atte ad affrontare e a gestire qualunque ipotesi di prospettiva strategica per il futuro.

Ti è piaciuta
questa nuova pubblicazione?
Hai trovato utili
gli argomenti trattati?

Esprimi la tua opinione!

Ascolteremo tutte
le proposte
che arriveranno
per crescere
e migliorare insieme!

Facci sapere se c'è
un argomento
che vorresti
fosse approfondito
nella prossima edizione di

UILCA GRUPPO MPS
***STORYTELLING*!**

UILCA
GRUPPO MONTE DEI PASCHI DI SIENA

Via Ricasoli 40
53100-Siena
uilca.mps@uilca.it
0577 48589 - 0577 299719
uilca.mps@uilca.it

UILCA GRUPPO MPS

NON SEI ANCORA ISCRITTA/O??

CLICCA QUI

PER SCEGLIERE LA UILCA