



SEDE
53100 SIENA
VIA BANCHI DI SOPRA 48
TEL. 0577/41544-46954
FAX 0577/226937
e-mail: uilca.mps@uilca.it pagine
web: www.uilca.it
www.uilcagruppomontepaschi.it

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

Poggibonsi, 15 gennaio 2014

CONCLUSIONI DELLE SEGRETERIE

DIRETTIVI GRUPPO & BANCA MPS DEL 14/15 GENNAIO 2014

A CURA DI CARLO MAGNI

Carissimi membri dei Direttivi UILCA, carissimi Segretari RSA, gentili ospiti,

abbiamo detto che questa è stata una riunione molto complessa e difficile, in linea con l'eccezionale difficoltà che caratterizza la nostra vita di Lavoratori del Monte dei Paschi in questo momento storico. Tuttavia, abbiamo anche detto che la UILCA intende proseguire il proprio percorso, ponendosi come forza riformatrice, con il fine di fornire un contributo costruttivo per la risoluzione delle problematiche.

Proseguire il proprio percorso significa pensare non solo al presente, ma anche in termini di prospettiva, quindi al futuro e soprattutto ai giovani. Al rinnovamento ed alla continuità. Abbiamo visto ieri ed oggi quanti giovani hanno partecipato al nostro dibattito, insieme ai "veterani", e come l'apporto degli uni e degli altri sia stato importante per creare nuovi punti di vista ed implementare il pluralismo in una Struttura che, certamente, non difetta per spirito di dedizione e senso di appartenenza. Rinnoviamo un pensiero di gratitudine per i giovani che ci scelgono e per l'impegno di tutti i Segretari RSA.

In questa assise abbiamo discusso sull'attuale situazione della Banca, e sulla validità delle soluzioni negoziali individuate durante le trattative portate a compimento nel mese di dicembre. Abbiamo anche delineato la base da cui muovere per tracciare il percorso che ci accompagnerà verso l'inaugurazione della fase congressuale.

*Per quanto riguarda il primo aspetto, mediante la relazione introduttiva **si è voluto ancora una volta concretizzare una operazione di "verità e trasparenza", senza timore alcuno di esporre i fatti per quello che sono**, utilizzando inoltre anche la successione cronologica degli avvenimenti, che ci ha aiutato a comprendere meglio il perché delle cose e quali proposte porre in atto, affinché lo stato contingente in cui versano il settore ed il Gruppo non sovrasti inesorabilmente la portata delle iniziative sindacali.*

A latere di tutto questo, si è osservato che il 2013, a prescindere dall'esistenza delle difficoltà tante volte citate, è stato comunque un anno in cui il processo di contrattazione ordinaria e strategica non si è mai del tutto arrestato nella nostra realtà creditizia.

Ciò nondimeno, rileviamo come la contrattazione possa essere considerata condizione necessaria, ma non sufficiente, per garantire l'applicabilità quotidiana delle norme. **La differenza sostanziale è piuttosto costituita dalla qualità del rapporto fra le parti, e dai presupposti su cui tale rapporto si fonda.**

In un momento come quello attuale, anche l'efficacia del confronto sui temi di derivazione industriale richiede l'abbandono di processi comunicativi difettosi ed autoreferenziali, soprattutto da parte dell'Azienda. Veicolare informazioni corrette in ottica collaborativa deve pertanto costituire un obiettivo di fondo, sia per il Sindacato che per la Banca.

Quello che oggi chiediamo al management è innanzitutto il ripristino di un corretto sistema di relazioni sindacali, centrali e periferiche, che privilegi, oltre al rapporto con i Lavoratori in sede locale, anche la definizione applicativa dei contenuti dell'Accordo 19 dicembre 2012, dedicati alla contrattazione di secondo livello; un sistema scevro dalla gestione emergenziale delle problematiche, e per tale ragione dedito a ricercare soluzioni condivise sulla applicazione delle politiche commerciali, valorizzando al contempo gli strumenti contrattuali dedicati a salvaguardare i diritti di informativa per i Colleghi, come le semestrali. La UILCA è convinta che la redazione della stesura finale dell'Intesa in analisi – sul ritardato conseguimento della quale preferiamo non pronunciarci in questa sede – consentirà di codificare in modo esaustivo la normativa oggi applicabile in Banca, strutturando così un vero e proprio testo contrattuale.

Accanto a questo, e per quanto abbiamo detto poc'anzi, **chiediamo pure che la comunicazione "istituzionale" della Direzione – a cominciare dai messaggi inviati "direttamente" dall'Amministratore Delegato all'attenzione dei Dipendenti – si caratterizzi non solo per appropriatezza ed esaustività di contenuti tecnici, ma anche in termini di maggiore empatia con i Colleghi**, altrettanto importante in un momento in cui gli stessi, anche a causa dei sacrifici richiesti, necessitano di avvertire la presenza dell'Azienda al loro fianco.

Se esiste un obiettivo condiviso in questo momento da tutti i portatori di interessi – evitare la nazionalizzazione del Monte e tentare la prosecuzione della storia autonoma della nostra Banca e del nostro Gruppo – esso deve innanzitutto essere accompagnato dalla chiarezza dei comportamenti e della comunicazione fra le parti, non sempre tempestiva e non sempre all'altezza, dal lato datoriale, della responsabilità domandata ai Lavoratori e ad una parte del Sindacato per gestire una situazione così complessa e drammatica.

E' necessario tuttavia precisare che la rilevazione delle carenze da cui il capitolo delle relazioni bilaterali appare al momento investito, non vuole assolutamente significare il disconoscimento del lavoro sindacale svolto sino a questo momento, e della validità delle strumentazioni individuate per ottimizzare l'utilizzo del patrimonio normativo oggi a disposizione.

Dal dibattito dei Direttivi UILCA è emersa piuttosto la necessità di esperire ogni possibile tentativo per pervenire ad un risultato di tipo contrattuale su tutte le materie oggetto di confronto, dal quale poter ripartire in seguito per incoraggiare nuove possibili acquisizioni in caso di mutamento delle condizioni esterne, considerando comunque che il mantenimento concreto di una contrattazione di secondo livello - rispetto alla disdetta integrale inizialmente operata dalla controparte - costituisce già un apprezzabile punto di partenza, che ancora riesce a contraddistinguere il Gruppo Monte dei Paschi dagli altri grandi aggregati creditizi di tipo domestico.

L'eccezionale dedizione manifestata dai Colleghi nelle fasi più tormentate della vita del Monte, ed anche recentemente, può avere in sé le potenzialità per concretizzare un profondo ed auspicabile rinnovamento che, per essere effettivamente tale, dovrà tuttavia accompagnare l'impegno profuso nel tempo dal Personale con il superamento delle difficoltà – citate in apertura – che influenzano negativamente l'efficacia delle relazioni sindacali, degli indirizzi commerciali, dei processi decisionali e dei progetti strategici. Anche in questo senso, dovrà quindi essere valutata l'applicabilità delle riflessioni dei Comitati Direttivi e l'adeguatezza dell'attività negoziale della Segreteria di Coordinamento.

Passiamo adesso a formulare alcune brevi considerazioni sugli altri temi che sono stati analizzati all'interno della relazione introduttiva, ed hanno poi formato oggetto di approfondimento nel dibattito successivo.

Sul capitolo dell'Assemblea degli Azionisti del 28 dicembre scorso: ribadiamo che per la tutela degli interessi dei Lavoratori, dei Clienti e dei Soci, la priorità assoluta è costituita dal salvataggio della Banca, attuato in regime di autonomia gestionale e di indipendenza strategica. **Ipotesi di nazionalizzazione sono perciò da respingere, allo stato attuale,** considerando inoltre lo scarso appeal che esse esercitano sul Governo, il quale semmai dovrà approfondire un impegno tangibile – maggiore di quello sino ad oggi esercitato sulla Commissione Europea per la predisposizione dei contenuti del Piano Industriale – per garantire la collaborazione fra management ed Azionista di riferimento, quale preambolo per il successo dell'operazione di aumento di capitale.

E' fondamentale riportare il Monte dei Paschi alla sua vocazione naturale di banca commerciale, rinnovandone la presenza distintiva nei territori di riferimento, concentrata nell'anticipazione dei bisogni e nella soddisfazione delle esigenze della clientela. In questo senso, **anche la modifica della governance societaria – processo da considerare ineluttabile, comunque la si pensi – dovrà implicare la ricerca di nuovi equilibri all'interno della compagine azionaria che, comunque, privilegino l'esercizio di una attività creditizia ed amministrativa ancora attenta alle esigenze delle comunità di riferimento e di adozione, ed alla salvaguardia dei livelli occupazionali e salariali endogeni, che l'economia dei mercati finanziari, e con essa la polverizzazione della proprietà, certo non possono tutelare nella medesima misura.**

Se come UILCA abbiamo a cuore l'unità dei Dipendenti – già fortemente messa a rischio dagli indirizzi del Piano Industriale 2012-2015 – ed il mantenimento delle garanzie occupazionali e retributive che solo un azionariato stabile, anche se più diffuso rispetto al passato, può garantire, non possiamo sottrarci a questo nuovo corso ed all'impegno che ne deriva.

Il disastro prodotto dalle scelte strategiche del passato – frutto dello strapotere che il precedente sistema di governance ha conferito, da un certo momento in poi, in capo a pochi e determinati personaggi – ha fatto venire meno ciò che di buono pure vigeva in quel sistema, e che certo non ha contribuito in alcun modo a determinare la successiva fase di declino: relazioni fra le parti assai evolute, rispetto alla generalità del settore; politiche contrattuali innovative; attenzione alle specificità delle zone di insediamento aziendale, e molto altro ancora. Ma tale disastro è innegabile, è sotto gli occhi di tutti, e di per se stesso costituisce la dimostrazione concreta del fallimento di un sistema, rispetto al quale andranno celermente accertate le responsabilità, anche in sede penale.

Per questo, oggi, non resta che prendere atto della situazione e continuare il cammino intrapreso con la firma dell'Accordo 19 dicembre 2012; un Accordo, come sappiamo, che attribuisce precise determinazioni in capo ad ogni singolo Lavoratore, nel processo di ricostruzione della credibilità e della capacità di produrre ricchezza del Gruppo Monte dei Paschi.

Con riferimento al Piano di Ristrutturazione 2013-2017: abbiamo detto come il dato legato agli esuberanti, che appare eccezionalmente aggressivo, debba comunque essere letto con attinenza al periodo di riferimento – due anni in più rispetto al Piano precedente, oltre al biennio pregresso 2011-2012 – mentre altri elementi, legati al rinnovamento della struttura organizzativa del Gruppo ed alla trasformazione del processo produttivo, non sono stati ancora declinati in termini progettuali dall'Amministratore Delegato.

In sostanza, esiste ancora una volta certezza sul contenimento dei costi ed opacità sull'evoluzione organizzativa della Banca, sebbene la contrazione dei livelli occupazionali e del presidio fisico delle unità operative porterà, necessariamente, alla configurazione di un nuovo modello per l'attività creditizia a carattere commerciale, verso cui il Monte dei Paschi ha una vocazione di derivazione storica.

Il management parla di una evoluzione dell'operatività creditizia dal canale fisico al canale remoto, e di profondi mutamenti dell'organizzazione del lavoro, ma le misure indicate nel Piano Industriale non bastano da sole a far comprendere quale tipo di morfologia aziendale e quali meccanismi operativi siano ritenuti funzionali al mantenimento, od all'incremento, di un regime di efficienza nei confronti della clientela.

La vera sfida è rappresentata quindi dall'avvio di un serio confronto fra le parti sul Piano Industriale 2013-2017, e sui programmi di revisione logistica che esso sottende. Ma, si badi bene, si tratta di un nuovo percorso, dal momento che il processo negoziale concernente gli obiettivi ed i contenuti del precedente Documento Strategico si è concluso con la firma dell'Accordo 19 dicembre 2012, e si è perfezionato con la sottoscrizione dell'Intesa 21 dicembre 2013, relativa alla cessione di ramo di azienda delle attività ausiliarie, amministrative e contabili del Gruppo. Da qui occorre ripartire, per sviluppare una politica rivendicativa che, pur dovendo fare i conti con la mutata situazione interna, recuperi una cultura del confronto e delle relazioni per troppo tempo mortificata.

Per il Sindacato, e per la UILCA in particolare, l'attenzione primaria dovrà comunque concentrarsi sulla sostenibilità sociale delle procedure riferite agli Organici, che la possibilità di utilizzo degli ammortizzatori di settore – confermata dalla sottoscrizione dell'Accordo nazionale del 20 dicembre scorso – rende assai più tangibile rispetto solo a qualche settimana fa. **Ma questa volta il costo di tali ammortizzatori non potrà gravare sui Dipendenti, anzi, è necessario che le misure restrittive su solidarietà e TFR, individuate negli Accordi aziendali, abbiano realmente carattere transitorio, al fine di permettere il rinnovo della contrattazione di secondo livello alla scadenza naturale, vale a dire alla fine del 2015.**

Sulla cessione di ramo di azienda: abbiamo ascoltato, con grande partecipazione, gli accorati interventi di Francesco Cuda, Roberto Rosa e Loris Lolli, direttamente riguardati dagli effetti della procedura. Il loro punto di vista ha rappresentato l'esplicitazione dello stato d'animo di tutti i Lavoratori coinvolti, loro malgrado, in questa operazione. E tuttavia, senza voler ripetere cose oramai dette più volte, sappiamo che il mancato avvio del confronto avrebbe significato, proprio per quei Lavoratori, l'attuazione dei soli contenuti disciplinati dall'articolo 2112 del codice civile. Infatti, anche l'applicazione del Contratto del credito, e l'impegno programmatico esistente sulle garanzie occupazionali, avevano il proprio fondamento negoziale nel corpo dell'Accordo 19 dicembre 2012 – e non nell'articolo 1, comma 3, del vigente CCNL, come sostenuto da altre parti – che per tale motivo andava quindi perfezionato e reso esigibile.

La trattativa deve comunque essere inquadrata in un contesto di crisi della Banca, supportata da aiuti pubblici che l'Europa ha concesso solo dietro l'assunzione di impegni industriali particolarmente gravosi, oltre che ineludibili, poiché soggetti a verifica periodica. **Gli spazi di manovra all'interno del confronto erano quindi molto circoscritti, e nonostante questo sono state codificate regole e norme particolarmente significative per il futuro dei Dipendenti di Fruendo, a cominciare dalla totale acquisizione delle previsioni legate alla contrattazione di secondo livello di Banca Monte dei Paschi, sino ad arrivare ad una regolamentazione della mobilità che sopravanza la portata delle previsioni nazionali di settore.**

Quanto al tema delle garanzie occupazionali, che come tutto il resto deve essere analizzato alla luce dello scenario e del contesto poco prima citati, la UILCA considera la formulazione individuata come una evoluzione effettiva dell'impegno programmatico richiamato nell'Accordo 19 dicembre 2012, con l'ampliamento delle casistiche cui fare riferimento per l'attivazione di tale garanzia da parte dell'Azienda cedente, il cui ruolo viene ad esplicarsi solo dopo l'esperimento delle azioni di contenimento occupazionale disciplinate dall'articolo 20 del CCNL. Anche l'iscrizione all'ABI della nuova Società, e l'epilogo positivo delle trattative sull'adeguamento del Fondo di solidarietà ai requisiti della legge Fornero, pongono un ulteriore tassello rispetto alla effettiva esigibilità delle garanzie occupazionali.

La sottoscrizione dell'Accordo sulla societizzazione del back-office completa quindi il percorso politico e negoziale intrapreso dalla UILCA ad agosto 2012, e consente di operare una sintesi da cui ripartire per affrontare le nuove sfide proposte dal Piano di Ristrutturazione convalidato da Bruxelles.

Il capitolo della cessione consente di introdurre il **tema dei rapporti unitari**.

Come sappiamo, il risultato finale non ha purtroppo trovato la convergenza di tutte le Organizzazioni Sindacali, riproponendo lo schema già sancito al termine della precedente procedura; questo, nonostante la UILCA abbia cercato in ogni modo di pervenire ad una soluzione condivisa, considerando tale obiettivo come un bene per i Lavoratori e per le loro prerogative.

Eppure, proprio la firma ed i contenuti di quell'Accordo hanno fatto capire, ancora una volta, quanto sia importante per i Colleghi poter disporre di un Sindacato attento alle loro esigenze ed allo stesso tempo consapevole del contesto di riferimento, capace per questo di lottare, di mediare, di elaborare nuove strategie e di adattare la strumentazione negoziale alla mutata realtà, con il fine primario di garantire occupazione, salario e diritti. In questo quadro, il rafforzamento del rapporto unitario, ed il dibattito fra le diverse Organizzazioni Sindacali, non potrebbe che rappresentare un valore aggiunto.

Ma se la ritrovata armonia sindacale tra CGIL, CISL e UIL ha fornito, pure con la recente sottoscrizione dell'Intesa sulla rappresentanza, una buona piattaforma da cui partire per conferire una regola generale alle relazioni industriali nel nostro Paese, non si può dire invece che lo stesso effetto sia stato prodotto in ambito creditizio.

I limiti evidenti dell'alleanza unitaria a livello nazionale continuano perciò a riverberare contraddizioni e conseguenze negative in sede decentrata ed aziendale.

La contraddizione maggiore riguarda il fatto che, di fronte ad un tavolo centrale apparentemente unitario, la situazione delle relazioni sindacali nei Gruppi, e la conseguente firma degli Accordi, seguono uno schema a geometria variabile. Nonostante questo, è proprio dalla composizione del tavolo nazionale che derivano le regole di convocazione per le trattative e per la presenza delle diverse Sigle firmatarie del CCNL nelle delegazioni sindacali, rendendo a dir poco incongruente lo sviluppo del confronto, poiché basato quasi sempre su posizioni molto lontane od inconciliabili.

Ovviamente la UILCA del Gruppo Monte dei Paschi, che insieme alla parte maggioritaria del Sindacato Aziendale si è assunta delle responsabilità che hanno comportato, tra le altre cose, il pagamento di un prezzo in termini di perdita del consenso, è comunque aperta a valutare positivamente la trasformazione degli attuali equilibri interni al primo tavolo di trattativa; ma se la UILCA è disposta a compiere uno sforzo straordinario in tal senso, **è altresì necessario che gli Accordi separati vengano firmati per adesione dalle Sigle che non li hanno sottoscritti**. Non può esistere altra strada o deroga per pervenire alla ricomposizione del tavolo unitario, a meno che non si voglia perdere completamente credibilità nei confronti dei Lavoratori.

Anche gli accorgimenti individuati dai Coordinamenti per procedere al rinnovo condiviso degli Organismi mutualistici e previdenziali, sono stati assunti solo per non ampliare oltremodo la contrapposizione all'interno di un contesto difficile per la Banca, e nell'esclusivo interesse dei Colleghi, ma nulla tolgono od aggiungono a quanto abbiamo detto. Per questo è necessario che tutte le RSA periferiche si adeguino, senza ulteriori indugi, al percorso intrapreso in sede centrale.

Infine, sulla **riforma organizzativa**: si tratta di una riforma coraggiosa, che è stata pensata ed elaborata nell'esclusivo interesse della Struttura, per adeguare la funzionalità della stessa alle nuove esigenze derivanti da una realtà aziendale in continua e profonda trasformazione; una riforma che certamente non sarà facile da applicare – nonostante la condivisione unanime dell'Organo di Coordinamento – perché in maniera inevitabile dovrà fare i conti con le legittime aspettative di ognuno di noi all'interno della imminente fase congressuale. **E**

tuttavia questo rinnovamento mette in discussione, in primo luogo, proprio le prerogative del vertice – Segreteria e Segretario Responsabile – e per tale motivo merita grande attenzione ed un opportuno approfondimento nel dibattito di base.

Allo scopo, abbiamo predisposto una versione aggiornata del Documento organizzativo approvato lo scorso 13 giugno, che potrà poi essere integrato sulla base delle deliberazioni del Consiglio Nazionale di categoria.

La nuova Struttura dovrà pertanto basarsi sulla qualità e sulle competenze, solo in misura residuale sugli equilibri quantitativi. Non sono più accettabili le rendite di posizione, i "signori delle tessere", i feudi e le storiche appartenenze di derivazione ex aziendale. Dobbiamo pensare alla UILCA come ad una proprietà indivisa, capace di valorizzare le professionalità e le differenze, e per questo in grado di esprimere una voce univoca mediante il necessario confronto democratico.

L'augurio che possiamo fare oggi alla nostra Sigla è che ogni componente degli Organismi Statutari, ogni Segretario RSA, ed ogni Iscritto, si senta parte integrante di questo progetto, e pertanto corresponsabile del suo buon esito.

Desideriamo concludere questa nostra replica ringraziando la Struttura per l'insostituibile contributo fornito nella diffusione e nel sostegno delle linee negoziali e politiche concordate nel tempo con le Segreterie. Un sostegno che tuttavia non potrà venire meno, da parte dei Territori e delle RSA in essi presenti, se vogliamo che la UILCA continui a porsi come soggetto di riferimento nei confronti degli Iscritti e dei Lavoratori, raccogliendo i frutti del proprio operato e delle scelte fino a questo momento compiute con assoluta onestà, buona fede e lungimiranza.

Quella che abbiamo di fronte è oggi una Organizzazione più consapevole e matura, pronta ad uscire dai legami con il passato ed a rapportarsi con la realtà in maniera pragmatica. Una Organizzazione in grado di guardare avanti con determinazione, senza però dimenticare la propria storia ed i propri valori.

IL SEGRETARIO RESPONSABILE DI GRUPPO

Carlo Magni
