



UILCA GRUPPO MPS

Breaking News

La voce del tuo sindacato

IN QUESTO NUMERO...

SPECIALE DIRETTIVI UILCA GRUPPO E BANCA MPS 14/15 GENNAIO 2014

SOMMARIO

Editoriale a cura di Leonardo Rossi	1
Documento Organizzativo Uilca Mps a cura di Carlo Magni	2-6
Interventi dei partecipanti:	7-17
Francesco Cuda	
Luciano Marini	
Giovanni Cinellu	
Simona Di Cianni	
Vincenzo Crupi	
Alessio D'Antuono	
Conclusioni delle Segreterie sintesi a cura di Carlo Magni	18-23
Facci sapere cosa ne pensi	24

Nei giorni 14 e 15 gennaio si sono riuniti, presso l'Hotel Alcide di Poggibonsi (Siena), i Comitati Direttivi UILCA del Gruppo Monte dei Paschi, per discutere dell'attuale situazione della Banca e per testare la validità delle soluzioni negoziali individuate durante le trattative portate a compimento negli ultimi mesi. Il dibattito ha inoltre tracciato il percorso che accompagnerà la Sigla verso l'inaugurazione della imminente fase congressuale, le cui "linee-guida" – fondate sulla rilettura delle norme statutarie e regolamentari approvate in sede nazionale - sono già state ampiamente condivise da tutta la Struttura, mediante la ratifica del "Documento Organizzativo", che viene allegato alla presente pubblicazione.

E' del tutto palese che il lavoro che attende la UILCA nell'immediato futuro presenta un grado di complessità difficilmente ravvisabile in altri momenti della storia aziendale, amplificato in questo periodo da accadimenti dei quali, tuttavia, abbiamo discusso durante la nostra Assise non solo con la dovizia di particolari che in questi casi è richiesta, ma anche con la massima obiettività possibile, allo scopo di sottrarre l'analisi politica e sindacale delle questioni dal mero sensazionalismo, o dallo spirito di parte, che spesso caratterizza l'osservazione della realtà delle cose.

Ciò nonostante, la UILCA intende proseguire il proprio percorso di forza laica e riformista prospettando, accanto alle fasi di studio e di confronto che contraddistinguono la vita democratica di ogni Organizzazione, anche concrete soluzioni operative, che abbiano ad esclusivo riferimento la salvaguardia dell'interesse e delle prerogative degli Iscritti e dei Lavoratori.

Negli interventi che seguono, e nei documenti ufficiali allegati a questo numero del giornale, emerge con chiarezza il programma proposto dalla UILCA per la gestione dei prossimi impegni negoziali.

Buona lettura.

Leonardo Rossi
Comitato di Redazione

DOCUMENTO ORGANIZZATIVO UILCA GRUPPO MPS

DA INTEGRARE CON LE SUCCESSIVE INDICAZIONI DEL CONSIGLIO NAZIONALE DI CATEGORIA PRIMA DELL'AVVIO DEL PERCORSO CONGRESSUALE

A CURA DI CARLO MAGNI

Saluti, ringraziamenti ed introduzione

Benvenuti a tutti.

Dedichiamo un saluto affettuoso alla Struttura complessivamente intesa, agli ospiti gentilmente intervenuti, ai nuovi arrivati – che adesso andiamo a presentare – al Segretario Generale della UILCA, Massimo Masi, ed al Segretario referente per il Gruppo Monte dei Paschi, Vito Pepe.

Un particolare augurio desideriamo dedicarlo ai Segretari RSA ed ai membri dei Comitati Direttivi di Gruppo e di Banca Monte dei Paschi che, aderendo al “Fondo di Solidarietà”, hanno lasciato l’attività sindacale diretta, determinando i presupposti per l’utilizzo di nuove professionalità all’interno dell’Organizzazione. Si tratta, in molti casi, di cari amici, che certo non potranno essere sostituiti in termini affettivi, anche se il loro contributo in seno alle varie articolazioni del Sindacato potrà continuare ad essere espletato.

Un pensiero, colmo di riconoscenza, desideriamo rivolgerlo in primo luogo al nostro Collega di Segreteria, Loris Lolli, ed al Segretario Regionale UILCA Toscana, Roberto Rosa, che dall’inizio del corrente mese hanno cessato di far parte dell’organico di Banca Monte dei Paschi, a causa del loro coinvolgimento nell’operazione di cessione di ramo di azienda a FRUENDO srl. Insieme a Loris e Roberto, sono passati alla nuova società anche i Segretari Marino Bortolami, Francesco Cuda, Carlo Garrisi, Riccardo Monciatti e Maurizio Tiezzi, ai quali auguriamo ogni bene per la loro vita professionale e personale, con la certezza, tuttavia, di annoverarli ancora all’interno della Sigla come rappresentanti sindacali delle Strutture di riferimento.

Un sentito ringraziamento è infine doveroso indirizzarlo alle Lavoratrici ed ai Lavoratori del Gruppo Monte dei Paschi, che negli ultimi due anni hanno sostenuto, sotto diverse forme, le iniziative sindacali e le implicazioni pratiche di tali iniziative, assumendosi un onere ed una responsabilità che sono andati ben oltre i compiti e le mansioni ad essi attribuite dalle norme contrattuali.

La persistenza della situazione di difficoltà in cui oggi versa il nostro aggregato creditizio, richiede la prosecuzione dell’impegno, da parte dei Dipendenti e del Sindacato Aziendale, per restituire energia e prestigio al Monte dei Paschi. **Un impegno basato sul rigore, sulla sobrietà, ma anche e soprattutto sulla coesione interna**, quali elementi compositivi di un metodo negoziale che, pur assumendo nell’attualità un carattere prevalentemente operativo, appare proprio per questo motivo adatto a gestire con efficacia e con la necessaria celerità le cose che ci riguardano più da vicino. L’eccezionale abnegazione manifestata dai Colleghi nelle fasi più tormentate delle vicende relative alla Banca, ed anche recentemente, oltre a confermarne lo storico senso di appartenenza, può avere in sé le potenzialità per dispiegare gli effetti di un profondo rinnovamento che, tuttavia, per essere effettivamente tale, dovrà accompagnare l’impegno profuso dal Personale con il superamento della stagnazione da cui appaiono caratterizzati i processi decisionali, i comportamenti commerciali e le relazioni sindacali interne.

CARLO MAGNI

Segretario Responsabile
UILCA Gruppo MPS



La riforma organizzativa della UILCA del Gruppo Monte dei Paschi: una opportunità da non perdere

L'imprescindibilità di essere percepiti, come Sindacato e come UILCA, quale soggetto credibile, ha imposto l'urgenza di uscire dai legami con il passato al fine di elaborare un nuovo modo di rapportarsi con la controparte e con gli Iscritti. Se vogliamo essere compresi e sostenuti dai Lavoratori, ***dobbiamo in primo luogo guardare a noi stessi con imparzialità, per capire come migliorarci***, sia sotto il profilo della democrazia interna che sotto il profilo dell'efficacia della macchina organizzativa.

Questo obiettivo lo si può effettivamente raggiungere elaborando un **nuovo progetto politico** che, tuttavia, necessita di essere perfezionato mediante un **profondo ripensamento dei modelli logistici interni**, assunti in una fase storica di carattere transitorio, oggi completamente trasformata; ripensamento che, in maniera continuativa, non potrà che fondarsi sugli studi e sulle proposte che la UILCA ha dibattuto a Bologna nel gennaio 2013, e sugli ulteriori indirizzi che deriveranno dalle deliberazioni degli Organismi confederali e di categoria, che torneranno a riunirsi entro breve tempo, da adeguare alle caratteristiche possedute dal Gruppo Monte dei Paschi, mediante l'adozione di alcune "linee guida" di cui parleremo nei seguenti paragrafi.

Riteniamo importante, in questa sede, disattendere la metodologia espositiva seguita da sempre durante le nostre riunioni dei Comitati Direttivi, privilegiando i temi della riforma organizzativa che, altrimenti, potrebbero correre il rischio di essere relegati ad argomenti secondari. Intendiamo, quindi, favorire il dibattito su questi aspetti, anche in sede locale, con l'auspicio che gli stessi possano costituire elemento di proficua riflessione, da non circoscrivere solo alle fasi pregressuali.

Naturalmente la nostra disamina toccherà anche tutti i capitoli riguardanti le vicissitudini aziendali, dalle politiche negoziali allo stato attuale delle relazioni bilaterali ed unitarie, ma il punto di partenza rimane quello della riforma organizzativa e delle proposte che, le Segreterie della Banca e del Gruppo, intendono sottoporre all'attenzione della Struttura per cercare di **costruire un livello logistico più snello e funzionale, atto a privilegiare la diffusione immediata e lineare delle informazioni, senza per questo sottrarsi al necessario dibattito democratico ed alla valorizzazione dei Territori e delle loro peculiarità**.

La posizione da cui partiamo nell'attualità costituisce, comunque, una base consolidata, dalla quale muovere per tracciare il programma che ci accompagnerà verso l'inaugurazione della nuova fase congressuale. Una posizione che esprime l'individuazione di **soluzioni organizzative che, oltre ogni ostacolo, nel periodo 2010-2012 hanno permesso alla UILCA di amministrare il Gruppo secondo intendimenti di partecipazione collettiva, e dove il ruolo di tutte le ex Banche è stato adeguatamente ottimizzato**.

Si tratta, tuttavia, di soluzioni che oggi risultano non più adeguate alla dinamicità del contesto ed alla mutata morfologia del Gruppo, **sebbene la matrice culturale delle stesse, basata su solidarietà, attenzione alle diverse realtà territoriali e valorizzazione delle differenze, non potrà che essere confermata anche nelle successive scelte di tipo logistico**.

Linee guida del progetto di revisione organizzativa

Il progetto che oggi vogliamo sottoporre nuovamente all'attenzione della Struttura – basato, lo ripetiamo, sulla rilettura delle norme statutarie e regolamentari approvate in sede nazionale – ha come primario obiettivo quello di pervenire alla costruzione di una UILCA alla quale le persone possano continuare a rivolgersi con immutata, od addirittura crescente aspettativa, nonostante le contingenti difficoltà. ***Una UILCA credibile, che dia la giusta valutazione all'entità delle problematiche e che, in uno sforzo orientato verso la ricerca della veridicità delle cose, faccia comprendere come die-***

DOCUMENTO ORGANIZZATIVO UILCA GRUPPO MPS A CURA DI CARLO MAGNI

tro parole quali solidarietà, equità, lavoro, si cela una Organizzazione che, pur essendo fortemente indirizzata verso il perseguimento di tali valori, ha anche il coraggio di non confondere i propri desideri con la realtà.

Infatti, ciò che si è verificato negli anni passati, ma anche ciò che abbiamo avuto sino a non molto tempo fa, non si replicherà. Dobbiamo capirlo e comprenderlo, per affrontare la situazione che ci si presenta di fronte e per ricostruire il nostro ruolo.

Abbiamo quindi bisogno di un progetto e di una politica sindacale che, tenendo conto del momento di contingente difficoltà e della sua probabile lunga durata, si sostanzia di indirizzi strategici ma anche, e soprattutto, di progetti operativi, di misure tangibili, di parole dietro le quali si intraveda la necessaria programmazione degli obiettivi e la concretezza delle azioni ritenute indispensabili per il loro conseguimento.

E' fondamentale partire da chi siamo per capire chi vogliamo diventare.

Oggi la UILCA, a tutti i livelli, è un Sindacato laico, riformista, indipendente, autonomo, trasparente, onesto e pragmatico, che ambisce a divenire un punto di riferimento per i Lavoratori ed anche per i Cittadini, mantenendo intatte le proprie caratteristiche distintive ed i valori – il lavoro, la solidarietà, l'equità, la democrazia - a cui fare riferimento.

VITO PEPE E CARLO MAGNI



Come Sindacato Aziendale dobbiamo comunque essere lo specchio dei cambiamenti che noi stessi chiediamo alla società. Siamo Dipendenti bancari, ma siamo anche cittadini, contribuenti, consumatori, elettori, utenti, e **vogliamo anche essere sindacalisti che hanno la precipua vocazione di difendere i diritti fondamentali di coloro che rappresentano. Il benessere economico e professionale delle persone, all'interno di un modello di sviluppo socialmente sostenibile, è il nostro traguardo, anche nei tempi impervi che ci attendono.**

Se oggi non è più possibile vivere il lusso di considerarci una categoria isolata dalle altre, od una Banca isolata dalle altre, è altrettanto vero che la nostra storia, la nostra originalità e la nostra peculiarità ci hanno permesso di sottoscrivere, anche con una controparte che si è più volte dimostrata non particolarmente attenta alle relazioni bilaterali, due Accordi che tutelano l'occupazione, il salario e la contrattazione di secondo livello, all'interno di una situazione progressivamente divenuta difficile e drammatica; segno evidente del fatto che il seme delle conquiste negoziali precedenti, ed il cuore pulsante della nostra attività pluridecennale sono ancora presenti, pure nel nuovo contesto, ed attengono ad un principio di atipicità e di professionalità che caratterizza da sempre la nostra identità sindacale, ed anche il nostro modo di essere UILCA.

“**Abbatere le barriere**” è stato uno dei nostri vecchi slogan congressuali: esso faceva riferimento non solo, come è ovvio, alla necessità di dare voce alle istanze degli Iscritti mediante un sistema di consultazione degli stessi meno intermediato, ma anche alla opportunità di **esplorare nuovi spazi in termini di politica negoziale, al fine di mantenere inalterati i diritti dei Lavoratori, mediante l'utilizzo di strumenti contrattuali maggiormente adeguati ai tempi.** Un altro aspetto concerneva la costruzione di meccanismi di collaborazione e di sinergia fra le articolazioni territoriali ed aziendali della nostra Sigla, al fine di considerare la stessa non come un insieme di feudi – magari governati, o peggio, tiranneggiati, da quelli che in più occasioni, ed anche durante il Congresso Nazionale del 2010, sono stati definiti i “**Signori delle Tessere**” – ma come una proprietà collettiva ed indivisa.

Gran parte delle problematiche sopra esposte non hanno, purtroppo, trovato ancora una definitiva

DOCUMENTO ORGANIZZATIVO UILCA GRUPPO MPS A CURA DI CARLO MAGNI

composizione, mentre altre se ne sono aggiunte a causa della complessità del momento che stiamo vivendo.

Pertanto, una **riforma della nostra Struttura**, anche dal punto di vista organizzativo, appare più che mai necessaria, non solo per applicare doverosamente le deliberazioni già assunte negli Organismi confederali e di categoria, ma anche per

1. **snellire gli Organismi Statutari costituiti nella UILCA del Gruppo Monte dei Paschi, a cominciare dalle Segreterie**, al fine di favorire – mediante una pronta e rapida consultazione degli Organismi medesimi – la celere disamina delle problematiche politiche e la fluidità del processo decisionale, responsabilizzare politicamente la periferia e conferire ai Territori spazi con un maggiore peso specifico nella Sigla, allargando inoltre l’ambito della rappresentanza, mediante un rinnovato rapporto di collaborazione fra Strutture Verticali ed Orizzontali;
2. favorire, in termini concreti, il **rinnovamento delle professionalità e l’incremento delle stesse, creando reali spazi nella UILCA per la valorizzazione dei giovani, sia nei luoghi di lavoro che negli Organismi**, e riprendendo in mano il progetto sulla formazione già elaborato nel 2011, rimasto inattuato a causa delle implicazioni delle drammatiche vicende che hanno successivamente coinvolto il Gruppo;
3. **supportare il ruolo e le funzioni delle RSA periferiche**, convalidate dall’integrale accoglimento nell’Accordo 19 dicembre 2012 dei contenuti dell’articolo 75 del vecchio CIA BMPS;
4. **considerare il proselitismo, dopo la diminuzione degli Iscritti causata, nel biennio 2012-2013, dalle operazioni di contenimento del costo del Personale, come la massima priorità per la UILCA, ottimizzando allo scopo la redistribuzione delle risorse economiche e cedolari** – soprattutto per agevolare la gestione quotidiana del proselitismo stesso e maggiori sinergie tra Coordinamenti e Regioni – e prevedendo *l’individuazione di una figura apicale, interna alla Segreteria di Gruppo, espressamente dedicata alla selezione dei progetti di sviluppo presentati dalle RSA, alla valutazione degli stessi in termini di finanziamento ed al seguimiento dei risultati prodotti*;
5. **incrementare la funzionalità dei sistemi informatici e degli strumenti comunicativi della UILCA del Gruppo Monte dei Paschi**, già oggi posizionati su livelli di eccellenza.

L’Esecutivo Nazionale ed il Consiglio Nazionale di Categoria, prima, ed il dibattito precongressuale, poi, forniranno a breve ulteriori e più precise indicazioni sui termini e sui contenuti delle misure da adottare, ma già da adesso è possibile tracciare lo schema dei ragionamenti che ci vedranno impegnati nella discussione sui temi organizzativi. Uno schema che si sostanzia di chiare “linee guida”, oltre che di pochi, ma imprescindibili atti, per dare vita ad una proposta la quale, per la propria declinazione operativa, richiederà l’adozione del massimo impegno da parte di ognuno di noi, in quanto essa implica il **definitivo superamento dei ragionamenti e delle logiche legate alle storiche provenienze aziendali, oltre ad avere indubbiamente un costo in termini di contrazione dei numeri, e quindi dei posti disponibili nelle varie articolazioni della UILCA del Gruppo Monte dei Paschi**. Si tratta, però, di un costo necessario per addivenire al raggiungimento di una soluzione in grado di costruire un Sindacato capace di gestire i cambiamenti da cui è attraversato il settore del credito e la nostra realtà aziendale, e conseguentemente di intercettare le aspettative ed i bisogni dei Lavoratori e della collettività.

In questo senso, anche nella revisione numerica e nella ricomposizione degli Organismi Statutari, da rendere coerenti con i minori permessi a disposizione e con una situazione della Banca diversificata rispetto al passato, dovranno essere privilegiati gli indirizzi gestionali individuati dalla Confederazione, a cominciare dalla valorizzazione della presenza dei giovani, e dal maggior peso politico conferito agli ambiti regionali.

DOCUMENTO ORGANIZZATIVO UILCA GRUPPO MPS A CURA DI CARLO MAGNI

Tutto ciò dovrebbe condurre alla formazione di un Consiglio di Coordinamento (ex Direttivo) Aziendale e di Gruppo formato, appunto, su base regionale, capace di controbilanciare la consistente decurtazione delle presenze attraverso un confronto continuativo con le Segreterie – reso possibile anche dalle minori spese previste per la convocazione del Consiglio stesso – ed il riversamento immediato delle informazioni acquisite dai Referenti Regionali alle RSA dei Territori di pertinenza; un progetto, quindi, orientato allo snellimento funzionale degli Organismi, e tuttavia compensato da un incessante processo comunicativo di tipo circolare.

Ovviamente, come del resto è ancora previsto dallo Statuto, continuerebbe ad essere convocata, almeno una volta all'anno, l'Assemblea dei Segretari di tutte le RSA Aziendali di Banca Monte dei Paschi (Organo di Coordinamento), al fine di mantenere l'integrità della Struttura sotto il profilo della partecipazione al dibattito democratico.

Queste poche considerazioni, che nel corso dei lavori dell'odierna Assise saranno integrate da una specifica relazione concernente l'evoluzione del dato degli Iscritti negli ultimi 24 mesi, attendono quindi di essere arricchite dalle proposte e dalla discussione che seguiranno alla Relazione introduttiva, nella consapevolezza che **l'intendimento delle modifiche suggerite mira a conferire maggiori risorse cedolari ed economiche alle RSA** – processo, questo, già inaugurato nel corso del 2013 e confermato nel corrente anno, con l'attribuzione pressoché totale del quantitativo di permessi codice 507 alle realtà decentrate – **ad incrementare il confronto democratico ed a consolidare la leadership necessaria per il governo della Struttura**, spesso esercitabile in misura inversamente proporzionale – a dispetto delle qualità possedute dai soggetti tempo per tempo individuati – allo sviluppo di meccanismi basati su meri equilibri quantitativi e numerici.

Il ricambio dei gruppi dirigenti costituisce un momento particolarmente importante e delicato, ma il nostro auspicio è che tale ricambio avvenga in un clima di serenità e di fiducia nelle capacità reciproche, valorizzando – come dicevamo in apertura della nostra esposizione – quello spirito di coesione che ci ha sempre animati nei momenti di difficoltà, per la ricerca delle soluzioni organizzative che ottimizzino l'esercizio del nostro ruolo di rappresentanti dei Lavoratori.

***Documento approvato all'unanimità in data 13 giugno 2013 ed aggiornato in data 15 gennaio 2014**

IL TAVOLO DELLA PRESIDENZA



Da sinistra: Vito Pepe (Segretario Nazionale UILCA), Massimo Masi (Segretario Generale UILCA), Carlo Magni (Segretario Responsabile UILCA Gruppo MPS), Marco Collini (Segretario Coordinamento UILCA Gruppo MPS)

INTERVENTI DEI PARTECIPANTI AI DIRETTIVI

FRANCESCO CUDÀ

EX SEGRETARIO RSA UILCA COG-ROMA PASSATO IN FRUENDO S.R.L.

Carissimi Tutti,

Il mio intervento al direttivo del 14 e 15 gennaio non è stato scevro da forte impatto emotivo.

L'effetto dell'esternalizzazione mediante la cessione del ramo d'azienda di BMPS alla Società Fruendo Srl e la conseguenziale uscita di 1066 dipendenti, ha provocato un vero e proprio terremoto psicologico. Sì, perché dietro il numero che può essere gestito semplicemente scrivendo in un attimo una cifra, vi sono donne e uomini che hanno attraversato circa trenta anni di storia.

Fusioni bancarie, cambi di proprietà e nell'ultimo decennio gli scandali finanziari, in un paese già provato da una critica situazione economico-politica. Ogni essere umano reagisce alle prove della vita in modo diverso, ma coloro che hanno già problemi di salute sono facilmente esposti ad uno stress amplificato tanto da far diminuire sensibilmente le difese immunitarie. Quando accade l'irreparabile restiamo sgomenti! Così abbiamo perso la cara collega Antonella in meno di sei mesi. Pur tentando l'impossibile e con il solo ausilio della preghiera, mi sono sentito totalmente impotente. Mi sento di essere testimone e quindi di poter parlare solo del polo di Roma come lavoratore ma ovviamente anche come RAS della UILCA.

La UILCA HA SEMPRE AVUTO UN COMPORTAMENTO COERENTE, cercando ANCHE SE CONTRARIA ALLE ESTERNALIZZAZIONI, di trovare un accordo per poter tutelare in modo completo i livelli occupazionali dei lavoratori.

Purtroppo, le critiche, le ingiurie, le diffamazioni, sono sempre fatte da chi guarda la pagliuzza nell'occhio altrui e mai la trave nel proprio. Quando il nostro SEGRETARIO NAZIONALE era l'unico a cercare di far capire la pesante situazione del settore creditizio, ivi compresa BMPS, la UILCA è stata oggetto di un duro attacco e di un tremendo CANNIBALISMO SINDACALE. Per quanto riguarda i rapporti con Fisac, la UILCA è stata sempre la prima (perlomeno nell'ambito dell'ex Consorzio MPS di Roma) a cercare la ricomposizione del tavolo. UILCA ha cercato, in ogni situazione, di concentrare gli sforzi sulla sana gestione dei rapporti con l'azienda nella necessità di aumentare le tutele e le opportunità per i lavoratori. Ora, i lavoratori hanno bisogno di sentire un sindacato unito e vicino alle proprie necessità.

Ringrazio tutti per la vicinanza e per le belle parole espresse nei miei confronti in questo periodo di forte impegno e di sofferenza.

FRANCESCO CUDÀ



Francesco Cuda
 Fruendo S.r.l.

INTERVENTI DEI PARTECIPANTI AI DIRETTIVI

LUCIANO MARINI

SEGRETARIO GENERALE UILCA UMBRIA

Ringrazio il Segretario di Coordinamento della UILCA del Monte dei Paschi di Siena Carlo Magni e tutta la Segreteria per la relazione che ci ha rappresentato nel corso del Direttivo di Gruppo della Banca, relazione che come di consueto risulta molto ricca di spunti e di riflessioni. Il senso complessivo è chiaramente riconoscibile e condivisibile, mi permetterò solamente di commentare alcuni dei punti da lui toccati che mi sono sembrati particolarmente qualificanti.

In premessa di questo intervento mi corre l'obbligo di esprimere la solidarietà della UILCA dell'Umbria e di tutta la nostra Organizzazione nei confronti dei 1066 colleghi addetti ad attività ausiliarie, amministrative e contabili, oggetto di esternalizzazione alla società Fruendo Srl. L'operazione, conseguenza diretta del Piano Industriale varato da Banca MPS, ha formato l'oggetto di un accordo sindacale che ha consentito comunque di limitare le ricadute potenzialmente devastanti che sarebbero derivate dall'applicazione tout court delle norme di legge. La cessione di ramo d'azienda infatti nel nostro settore non risulta disciplinata dal contratto nazionale che rinvia tutto all'art. 2112 del Cod. Civile sulla base delle procedure di cui alla Legge 428\1990. Si tratta in sostanza di garanzie molto limitate, consistenti al massimo nella salvaguardia dei livelli retributivi e di poco altro, il tutto all'interno di una cornice di trattativa limitata a poche settimane, decorse le quali le Aziende possono comunque procedere secondo i propri intendimenti. L'accordo intervenuto per Fruendo, malgrado tutto, contiene a mio avviso una serie di previsioni migliorative che rappresentano il vero valore aggiunto dell'intesa sottoscritta con garanzie in ordine al mantenimento dei flussi di lavoro, alla conservazione dell'area contrattuale del credito, alla tutela della mobilità e dell'occupazione oltre all'applicazione delle previsioni della contrattazione integrativa dell'azienda cessionaria a tutto il personale ceduto. Delle difficoltà che si possono incontrare in questo genere di operazioni societarie la UILCA dell'Umbria ne è perfettamente consapevole, avendo concluso, solo poche settimane fa, insieme alle altre Organizzazioni Sindacali del primo tavolo, e con la vicinanza del Segretario Nazionale Giuseppe Del Vecchio, una trattativa difficile riguardante 166 lavoratori oggetto anch'essi di cessione di ramo d'azienda e ceduti da una multinazionale ad una new-co con 10.000 euro di capitale sociale a sua volta controllata da una società per azioni che applica ai propri dipendenti il contratto di lavoro metalmeccanico. Qualche volta leggersi le normative farebbe bene a molti di noi perchè aiuterebbe a comprendere che i risultati che si riesce ad ottenere sui tavoli di trattativa non sono affatto scontati come talvolta si vorrebbe far credere!.

L'assemblea degli azionisti di fine dicembre ha fatto deflagrare un vero e proprio conflitto fra la proprietà rappresentata ancora oggi dalla Fondazione ed il management della Banca. Francamente un conflitto del quale non si sentiva la necessità in un momento complesso per il Monte dei Paschi di Siena che apre una stagione altrettanto difficile per i lavoratori destinata a prolungarsi purtroppo ancora per mesi, fino al varo dell'aumento del capitale sociale. Il Sindacato aziendale ritengo non debba parteggiare per l'una o l'altra fazione in campo, dal momento che entrambe si dividono ragioni e responsabilità, ma stare al fianco dei lavoratori, assicurando una presenza anche fisica sul territorio, poiché sono e saranno proprio costoro che nei prossimi mesi dovranno

LUCIANO MARINI



INTERVENTI DEI PARTECIPANTI AI DIRETTIVI

LUCIANO MARINI

.SEGRETARIO GENERALE UILCA UMBRIA

affrontare le preoccupazioni di una clientela, allarmata dalla sovraesposizione mediatica, che pone domande alle quali non è sempre semplice fornire risposte. Ci auguriamo e pretendiamo che anche la Banca, diversamente da quanto fatto talora in passato, a partire proprio da coloro che rivestono all'interno del nostro Istituto i ruoli apicali di maggior responsabilità, non faccia mai mancare il necessario supporto ai colleghi del front-office, impegnati quotidianamente a gestire i rapporti con la clientela, il vero ed unico patrimonio accanto alla professionalità ed allo spirito di appartenenza dei colleghi, che ha fatto grande questa azienda nel panorama creditizio domestico. Per la UILCA stare fra i lavoratori non sarà difficile, pur in una fase in cui la tentazione di scappare dalle proprie responsabilità tende ad affiorare in alcuni, in quanto il rapporto stretto e sincero che da sempre contraddistingue la nostra relazione con la base, rappresenta da sempre la vera forza che ci caratterizza e che è scolpita nel nostro DNA.

Il mese di dicembre 2013 oltre all'accordo di cessione in Monte dei Paschi di Siena, ha visto anche concludere in termini assolutamente positivi il processo di adeguamento del Fondo di Solidarietà di settore alle previsioni di legge. Questa intesa è strategica per tutto il sistema, è ancora di più in un gruppo bancario che ha annunciato la riduzione nei prossimi anni di 8.000 dipendenti! Si è salvaguardata la

struttura del Fondo che è rimasta intatta, migliorandola in termini di flessibilità finalizzata a garantirne la stabilità finanziaria anche nel lungo periodo. Il merito di questo risultato va certamente ascritto a chi a saputo gestire con intelligenza e lungimiranza la trattativa in ABI, ma fondamentale è risultata la compattezza che la categoria dei dipendenti bancari ha dimostrato nelle iniziative di mobilitazione e sciopero degli scorsi mesi, che hanno fatto chiaramente comprendere a Controparte che questa volta i lavoratori non ci stavano a perdere uno strumento conquistato al prezzo di grandi lotte e sacrifici negli anni passati.

Il Sindacato dei bancari negli ultimi mesi ha compiuto quindi un grande lavoro, in un momento di grave difficoltà per il settore e per il sistema Paese, un lavoro condotto soprattutto ai livelli nazionali e di coordinamento, all'interno dei quali il contributo tecnico e politico esplicitato dal quadro dirigente della UILCA è stato certamente determinante. Persiste però un grave gap che diventa a questo punto veramente urgente affrontare e cioè l'inesorabile svuotamento di ruolo subito dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali a livello periferico. I momenti di incontro si stanno riducendo in termini qualitativi e quantitativi giorno dopo giorno e questo rappresenta un vulnus grave dal momento che la periferia è il luogo deputato alla verifica delle ricadute degli innumerevoli progetti aziendali.

Concludo ricordando che il 2014 sarà inoltre un anno di grandi appuntamenti politici per la UILCA che culmineranno con l'avvio della stagione congressuale, opportunità da non perdere anche per fare anche il punto su rilevanti aspetti organizzativi. Le linee guida sono già state lanciate dalla Confederazione e dalla Segreteria Nazionale, ora si tratta di proseguire il percorso tracciato nell'ottica di una razionalizzazione nell'utilizzo delle risorse economiche e cedolari, del cambiamento, della trasparenza e del rinnovamento di tutta la struttura dalla più piccola RSA fino al Segretario Generale. Il risultato da tutti auspicato sarà la costruzione di una UILCA più snella, con una compagine di Quadri sindacali numericamente più piccola ma più motivata per affrontare le sfide sempre più difficili che attendono i nostri iscritti e tutti i lavoratori del settore.

Luciano Marini

Segretario Generale UILCA Umbria

INTERVENTI DEI PARTECIPANTI AI DIRETTIVI

GIOVANNI CINELLU

SEGRETARIO RSA UILCA BUSTO ARSIZIO

Cari colleghi, l'aria che si respira in questa sala oggi ha due caratteristiche:

da un lato una certa tristezza dopo l'intervento di Francesco che, con un po' di amarezza ma molta dignità, ci ha salutato anche a nomi di molti ns colleghi che dall'inizio dell'anno sono passati a Fruendo.

Dall'altra una nota di speranze per il futuro, come invece ha richiamato Luciano, nostro rappresentante di Perugia. Anche il mio vuole essere un intervento di speranza, di speranza perché il sindacalista è uno che deve dare e trasmettere speranza. Un sindacalista che non sa trasmettere speranza per un futuro migliore ha sbagliato lavoro, è fuori ruolo. Tante cose sono successe dal novembre 2012, ma pensate a cosa sarebbero andati incontro questi nostri colleghi oggi esternalizzati, se noi non avessimo avuto il coraggio di trattare per

trovare soluzioni e garanzie che li tenessero comunque legati al nostro sistema, vincolati comunque al nostro Cia. Se noi non avessimo avuto il coraggio di rompere un sistema di lotta continua, di contrapposizione con l'Azienda, come qualcuno fa ancora oggi, questi colleghi sarebbero stati catapultati in un nuovo mondo lavorativo sicuramente con condizioni ben peggiori, e specialmente con un altro contratto. Il nostro coraggio ha fatto sì che oggi loro, pur lavorando in un'altra Azienda, usufruiscano di garanzie simili alle nostre. Certo avremmo voluto offrirgli di meglio, ma questo è il mondo in cui oggi viviamo, un mondo in continua evoluzione che ci richiede quotidianamente cambiamenti, a volte inaccettabili, ma spesso una trattativa migliorabili. E questo è il nostro ruolo, fare accordi, mai fermarsi al primo ostacolo

lo. Questa nostra disponibilità però non deve essere considerata un segno di debolezza dall'Azienda, noi vogliamo rivendicare un ruolo primario nel rapporto e nella trattativa Aziendale. Proprio perché abbiamo accettato di discutere, ci siamo accollati l'onere di confrontarci con tutti i colleghi e spiegare loro il percorso scelto per riportare la nostra azienda sulla rotta di salvezza a cui tutti aneliamo, rivendichiamo alla stessa maggiore serietà negli intenti, noi vogliamo essere coinvolti sia a livello centrale che periferico su tutte le questioni organizzative poste e da porre in essere. Non vogliamo essere soggetto passivo nel cambiamento. Qualcosa lasciatemi però dire sui nostri manager, noi come loro vogliamo stare dalla parte dell'Azienda, ma io vorrei starci in armonia anche con la Fondazione, che non può essere scartata platealmente come Profumo

INTERVENTI DEI PARTECIPANTI AI DIRETTIVI

GIOVANNI CINELLU

SEGRETARIO RSA UILCA BUSTO ARSIZIO

ha tentato di fare. Non è con l'arroganza che si risolvono i problemi, ma con la trattativa e il rispetto reciproco. Se si entra in una cristalleria come un elefante impazzito i danni sono inevitabili. Ci vuole a volte un po' di umiltà, capacità di ascolto, rispetto dei vari punti di vista. Si deve governare il processo con autorevolezza, non con autorità (del resto effimera, visto che ti può essere tolta in qualsiasi momento). Per questo, in modo particolare, Profumo mi ha deluso, si sente un grande manager ma si comporta come un povero uomo attaccato soltanto al suo punto di vista, sicuramente acuto , ma non assoluto. Anziché coinvolgere così si rompe. E come abbiamo imparato noi a trattare da altri punti di vista, così, per il bene della banca e di tutti noi, dovrebbe imparare a fare Lui. Un grande manager, dal mio punto di vista, si valuta non solo dai risultati di bilancio che riesce a produrre ma dai valori umani che riesce a trasmettere, e in tutta questa vicenda , sino ad oggi, solo il sindacato e i lavoratori, con i sacrifici che hanno accettato e sottoscritto hanno evidenziato questo valore. Per quanto concerne il nuovo assetto organizzativo, snellimento delle strutture centrali, maggior attenzione alle esigenze periferiche, implementazione di un direttivo più snello ma più contattabile non posso che essere d'accordo.

GIOVANNI CINELLU



Giovanni Cinellu

Rsa UILCA Busto Arsizio

INTERVENTI DEI PARTECIPANTI AI DIRETTIVI

SIMONA DI CIANNI

SEGRETARIO RSA LAMEZIA TERME

Buonasera,

in qualità di Segretario Rsa concentrerò il mio intervento sulla situazione in cui si trovano i Lavoratori e le Lavoratrici del Monte, lasciando commenti e valutazioni sugli ultimi accadimenti (vedi assemblea degli azionisti) ad altri ruoli e competenze non sottovalutando, naturalmente, le conseguenze e le ricadute di scelte politico/strategiche sul Personale e sulla clientela della Banca. Per rappresentare le gravi criticità che stiamo attraversando in questi ultimi anni e gli interventi immediati da effettuare, leggerò il comunicato che le Rsa di Lamezia Terme e Cosenza hanno elaborato il 23 dicembre :

2013..... E' tempo di resoconto

Stiamo vivendo gli ultimi giorni di un anno "terribile" che ha visto cadere, una dopo l'altra, le certezze dei Lavoratori e delle Lavoratrici del Monte dei Paschi di Siena.

La Banca più antica del mondo "crolla" e subisce attacchi mediatici senza precedenti

Anacronistico ed inconcludente andare alla ricerca di colpe e colpevoli ma necessario ribadire l'ingiustizia di avere fatto ricadere le conseguenze quasi esclusivamente sul Personale della Banca, il solo vero pilastro su cui si regge l'esistenza del nostro Istituto.

Un anno caratterizzato da svariate e spesso apparentemente contrastanti direttive che hanno provocato una grande confusione tra i Lavoratori comportando gravi difficoltà nella gestione delle relazioni con la clientela, il cui grado di fidelizzazione ed attaccamento alla Banca è esclusivamente dovuto all'impegno dei Colleghi e delle Colleghe che, quotidianamente, hanno affrontato ed affrontano, da soli, situazioni di profondo disagio.

Il 2013 ha dimostrato l'inadeguatezza delle strategie estemporanee, l'incapacità di chi doveva guidare la barca nella tempesta, l'assunzione di comportamenti discutibili a tutti i livelli manageriali delle varie filiere, comportando il diffondersi di un forte senso di prostrazione, demotivazione ed impotenza che ha costretto i Lavoratori ad una accettazione passiva di ciò che proviene dall'alto senza il minimo senso critico e perdendo quel senso di appartenenza tanto sbandierato ma altrettanto corrosivo da politiche rivelatesi palesemente errate.

Ancora più grave è una gestione del Personale finalizzata in gran parte a tappare buchi, senza una programmazione relativa alla formazione ed al futuro dei Colleghi che, non avendo alcuna certezza, tendono ad evitare il cambiamento tanto importante quanto richiesto in una Banca che necessita di un forte rinnovamento anche culturale.

Molte cose sono mutate dentro e fuori il nostro contesto lavorativo ed è proprio adesso che urge invertire la rotta.

Il Sindacato auspica un profondo cambiamento attraverso l'adozione di misure volte a:

- **REALE CRESCITA PROFESSIONALE DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI** con formazione in aula ed affiancamenti e, soprattutto, con una gestione del Personale attenta e mirata a contemperare esigenze aziendali e personali.
- **DIRETTIVE ED OBIETTIVI CHIARI E SOSTENIBILI** che tengano in considerazione le peculiarità dei territori e, nell'ambito di questi, delle singole realtà sostenendo l'economia locale ed il soddisfacimento dell'utenza.

INTERVENTI DEI PARTECIPANTI AI DIRETTIVI

SIMONA DI CIANNI

SEGRETARIO RSA LAMEZIA TERME

- **RISPETTO DEI MODELLI DI SERVIZIO** che, seppure declinati da tanto tempo, trovano, ancora oggi, la non totale corretta applicazione.
- **RIORGANIZZAZIONE DELLA RETE** che preveda il ripristino di specifiche professionalità, dislocate sui territori, a maggiore ed efficace supporto delle attività, soprattutto in materia di credito e legale.
- **MAGGIORI AUTONOMIE DECISIONALI** ai Responsabili territoriali, sia in materia di credito che di pricing, allo scopo di fornire risposte certe e tempestive all'utenza, consentendo al nostro Istituto di riappropriarsi della giusta competitività.
- **AMBIENTI DI LAVORO PULITI...** ne va della nostra salute e della nostra immagine.

COMPORAMENTI RISPETTOSI DELLE PERSONE E DELLE PROFESSIONALITA'.

E' doveroso, infine, evidenziare che il mutato contesto di riferimento e le attuali tensioni tra ABI e Sindacato in materia di contrattazione di categoria, impongono maggiore consapevolezza, conseguente assunzione di comportamenti responsabili a qualsiasi livello, applicazione pedissequa della normativa ed unione tra tutti i Lavoratori.

CON LA SPERANZA DI UN FUTURO MIGLIORE LA SCRIVENTE O.S AUGURA A TUTTI UN SERENO NATALE ED UN FELICE ANNO NUOVO.

L'auspicata ed improcrastinabile inversione di tendenza necessita, naturalmente, della **riappropriazione del ruolo negoziale** del Sindacato senza il quale dovremo, in qualità di rappresentanti sindacali, modificare il modo di rapportarci agli iscritti ed all'Azienda. **Le relazioni sindacali periferiche, già fortemente limitate dalle modifiche del passato che hanno attribuito al Gestore Risorse Umane, soggetto privo di qualsiasi autonomia decisionale, il ruolo di referente aziendale sui territori, sono oggi sostanzialmente nulle. IN QUESTA SEDE SI RICHIEDE UN IMMEDIATO INTERVENTO DELLA SEGRETERIA DI COORDINAMENTO VOLTO AL RIPRISTINO DI CORRETTE ED EFFICACI RELAZIONI SINDACALI CENTRALI E PERIFERICHE, ripristinando anche , quale figura di riferimento in periferia il Direttore Operativo unico soggetto delegato.** Nutro, però, a tale proposito, forti perplessità alla luce della traslazione dei poteri decisionali (Europa), della assenza/difficoltà nei rapporti unitari con le altre sigle sindacali, della limitata disponibilità manifestata dall'Azienda a "trattare" su questioni politico/strategiche , sottovalutando l'importante contributo che il Sindacato ha sempre fornito in tema di applicazioni e ricadute dell'attuazione dei progetti aziendali.

Il contesto di riferimento, profondamente mutato, aggrava il compito di un Sindacato che va verso una difficilissima contrattazione aziendale ed una ripresa del confronto sui temi di un Piano Industriale che si sostanzia quasi

SIMONA DI CIANNI



INTERVENTI DEI PARTECIPANTI AI DIRETTIVI

esclusivamente sul tema dei costi operativi e, dunque, degli esuberi non prevedendo una reale politica di espansione e crescita della nostra Banca.

Un Sindacato a cui va il ringraziamento per l'impegno e la responsabilità dimostrata sul tema della esternalizzazione ma che, a causa del blocco delle relazioni sindacali, non ha potuto agire su più fronti, comportando una inevitabile ridotta percezione della propria efficace presenza poiché distante dalle problematiche quotidiane di tutti.

Relativamente alla riforma organizzativa, mi auguro che la maggiore frequenza degli incontri e la reale rappresentatività dei territori di riferimento, consentano un efficace confronto su idee e proposte concrete finalizzate alla risoluzione delle problematiche che di volta in volta saranno affrontate.

Auspico che quanto detto possa realizzarsi in tempi brevi, ringrazio ed auguro alla Segreteria di Coordinamento ed a tutti noi buon lavoro.”

Simona Di Cianni
Rsa Lamezia Terme

LA PLATEA



INTERVENTI DEI PARTECIPANTI AI DIRETTIVI

CRUPI VINCENZO

SEGRETARIO RSA REGGIO CALABRIA

Essendo un periodo di post feste, voglio cogliere l'occasione per fare a voi tutti, a noi tutti, a tutti i colleghi, un augurio. L'augurio è che questo 2014 sia l'anno che vedrà risorgere la nostra Banca, sia l'anno della fine della discesa e dell'inizio della risalita per il nostro Monte dei Paschi.

Voglio iniziare questo mio intervento raccontandovi un episodio risalente a qualche settimana fa.

In occasione dell'incontro di presentazione del nuovo DTM di Reggio Calabria, insieme ai colleghi delle altre sigle, abbiamo sottolineato la nostra attenzione verso la questione dello straordinario. Il DTM ci ha detto che i tempi sono difficili e che tutti siamo chiamati a fare dei sacrifici. Abbiamo replicato che quando i colleghi si fermano 2 ore in più al lavoro, i sacrifici li fanno perché sottraggono del tempo ai loro affetti, ai loro interessi, ecc.; ma quei sacrifici vanno remunerati. Il DTM ci rispose che i sacrifici sono tali se sono gratuiti, *“altrimenti che sacrifici sono?”*. Personalmente gli replicai dicendo *“Direttore, quando le chiederanno dove accreditare il suo contributo affitto, dica che vuol fare dei sacrifici e ci rinunci”*. Ovviamente calò un silenzio di tomba!!!

Vi racconto questo perché è esemplificativo di come l'Azienda intende gestire i propri dipendenti.

La nostra Banca è sempre stata una realtà particolare all'interno del panorama bancario italiano e questa particolarità stava nello speciale rapporto che legava noi colleghi a Babbo Monte, un legame affettivo prima che contrattuale. Questo rapporto “speciale” ci consentiva di creare un legame forte anche con i clienti che si riconoscevano nella loro BANCA e spesso ci preferivano anche a dispetto di condizioni meno favorevoli rispetto alla concorrenza.

Questo non influenzava la redditività e l'efficienza di una Banca che è in difficoltà per le scelte finanziarie avventate dei propri manager e non per cause imputabili alla rete commerciale che continua a dimostrare di essere eccezionale.

Ma tutto questo oggi non c'è più. Il rapporto con l'Azienda (non più Babbo Monte) è freddo, impersonale e quasi di fastidio verso quella che viene considerata solo una fonte di costi da gestire solo in ottica di massimizzazione delle prestazioni, spesso al limite dello “sfruttamento”.

E vi faccio qualche esempio:

- **Domande di trasferimento.** Oggi il nuovo sistema ci consente di indicare la DTM in cui voler essere trasferiti concedendoci di escludere solo 10 comuni. In realtà come Reggio Calabria ciò significa rendere i colleghi ricattabili in quanto la Direzione potrebbe “accontentare” la risorsa inviandola in una delle sedi residue anche se svantaggiata. Con la beffa che ciò avverrebbe su richiesta. Questo è inaccettabile!!!
- Altrettanto inaccettabile è la previsione del “merito” come elemento preferenziale nell'accoglimento delle domande di trasferimento. Chi decide qual è il merito? Come si stabilisce? Potrebbe essere una delle leve da utilizzare per spingere alla vendita puntando sul desiderio di tornare a casa? Ecco che si palesa la strategia del dividi et impera. I colleghi l'un contro l'altro. Io vendo di più (qualcuno si preoccupa del come si vende o basta solo quanto si vende?) così passo avanti a colleghi più anziani o che stanno lontani da più tempo.



VINCENZO CRUPI

INTERVENTI DEI PARTECIPANTI AI DIRETTIVI

CRUPI VINCENZO

RSA REGGIO CALABRIA

- Altra forma di divisione, le **polizze RCAuto dipendenti**. Stando alla semestrale, abbiamo collocato nei primi 6 mesi del 2013 qualcosa come 2,5 mld di polizze AXA. In lingua italiana si potrebbe dire cinquemila miliardi delle vecchie lire. In epoche passate qualcuno avrebbe pensato di ricevere un premio, un incentivo. Oggi per ripagarci dell'impegno e del risultato, annullano la convenzione DIPENDENTI MPS e ci "concedono" uno sconto sulle tariffe standard. Risultato: nelle aree del SUD si registrano incrementi medi tra il 30 e 50% con punte in alcune provincie del 70%. Questo di traduce in un maggior esborso e quindi nella ennesima riduzione del nostro reddito disponibile. Grazie AXA ma soprattutto grazie a chi ha tutelato i propri dipendenti.
- Divisione tra colleghi del NORD e colleghi del SUD e qualcuno potrebbe essere tentato di ridurre il proprio impegno commerciale invitando mentalmente i colleghi settentrionali a vendere i prodotti della compagnia che tradisce il SUD.
- Avete letto **la nuova normativa sul Sistema di Valutazione?** Recita: "l'obiettivo del sistema è di orientare la prestazione ... ricercando l'aumento di produttività e di coinvolgimento". In tutto il documento non ho trovato una volta la parola DIPENDENTE o la parola COLLEGA. Noi siamo semplicemente le RISORSE. Si parla poi di VALUTATORE, CONDIVISORE, VALIDATORE, CERTIFICATORE, ecc. Sembra di leggere un regolamento da COMINTERN russo. Una freddezza e un distacco incredibile!!!
- Il massimo si raggiunge con il **progetto REGATA**. Lì, credo sia certificato in modo inconfutabile il concetto misero che questa Azienda ha dei propri dipendenti. Pensano di stimolarci con una gara continua e/o sfornando continuamente classifiche e tabelline come quelle che si fanno in terza elementare. Non capiscono che mettono solo ansia e nient'altro!!! Per non parlare dei premi.... Andare a pranzo con un DTM spesso è una punizione, non un premio!!!

Il nostro segretario Carlo Magni, a cui va tutta la mia stima e amicizia, ha detto che la UILCA è impegnata a tutelare i posti di lavoro e io lo ringrazio per l'egregio lavoro svolto nonostante le difficoltà che hanno caratterizzato questi anni. Io sono orgoglioso dell'accordo del 19 Dicembre 2012 e delle trattative successive e sono convinto che più di questo non si poteva fare. Anche il Segretario Generale Massimo Masi ci ha ricordato che nonostante tutto noi siamo tra le pochissime banche in cui ancora vige un Contratto Integrativo. Questo è stato possibile grazie alla capacità e responsabilità di chi ha saputo scegliere la strada del confronto abbandonando quella dello scontro fine a se stesso o al massimo finalizzato a tutelare interessi di bottega a scapito degli interessi della collettività dei lavoratori.

Però c'è da ricordare che mentre si cerca di salvare i posti di lavoro, i colleghi continuano a "combattere" in prima linea e nelle condizioni che ho illustrato sopra.

Allora nostro compito è anche tutelare e salvaguardare il benessere lavorativo dei nostri colleghi.

A noi, RSA periferiche, tocca di rispondere colpo su colpo ad una Azienda che non ha rispetto dei propri lavoratori. Dobbiamo far capire che i lavoratori non sono soli e che non siamo attenti ed inflessibili. Ma sono sicuro che lo stiamo già facendo, con la passione e la credibilità che ci contraddistinguono e che tutti ci riconoscono. A conclusione, oggi io chiedo alla nostra Segreteria di riportare ai vertici della Banca questi disagi perché vogliamo ritrovare l'orgoglio di essere dipendenti del Monte dei Paschi ma ancor di più vogliamo che ci dirige il Monte dei Paschi ritrovi il rispetto per la dignità dei propri dipendenti.

Vincenzo Crupi
 Rsa UILCA Reggio Calabria

INTERVENTI DEI PARTECIPANTI AI DIRETTIVI

ALESSIO D'ANTUONO

UILCA MPS SARDEGNA

Buongiorno a tutti, innanzitutto vorrei porgere un ringraziamento speciale ad Alessandro Faggella e al Segretario Magni per avermi dato la possibilità di partecipare a questo importante direttivo.

Desidero fare due considerazioni.

La prima attiene ad un aspetto semantico: a me non piace parlare di periferia, perché pare indicare qualcosa di lontano da ciò che importa. Sono convinto del contrario: i nostri colleghi rappresentano il centro, e su questo centro noi dobbiamo fondare tutti i nostri ragionamenti e tutto il nostro operato.

Le persone che seguono rappresentano l'elemento centrale del mio operato quotidiano, e non perché declinano da qualcosa che arriva da lontano.

La seconda considerazione che volevo fare, si focalizza su ciò che nella mia breve esperienza ho visto aver bisogno il centro di cui parlavo: la condivisione di informazioni. I colleghi hanno bisogno di poter condividere e discutere le problematiche che li vedono coinvolti, in un rapporto che non è più uno a uno, ma molti a molti. L'interlocuzione tra noi e loro non può avvenire esclusivamente in maniera frontale, perché questo approccio cela importanti limiti. Noi dobbiamo quindi essere dei mediatori, capaci di dimostrarci la cassa di risonanza delle loro istanze, coordinandole e dando loro concretezza. Questo compito deve espletarsi anche verso il basso. Gli importanti comunicati che vengono inviati possono essere incisivi quanto si vuole, ma anche il colpo più forte ha bisogno di una cassa di risonanza, altrimenti rimane sordo. Noi dobbiamo ancora una volta essere quella cassa di risonanza, perché sebbene leggere un comunicato sia fondamentale, ragionarci assieme lo è ancora di più. I colleghi che in questi mesi ho avuto l'onore di vedere avvicinarsi alla realtà Uilca, l'hanno fatto anche e soprattutto perché hanno trovato un ambiente nel quale condividere e vedere addensare le loro istanze. Un approccio come questo permette di evitare che il segretario diventi un condensatore di lamentele, e quindi un bersaglio sul quale vengono sfogate frustrazioni e paure. Nel rapporto "io-tu", questo rischio è concreto e tutti noi abbiamo avuto modo di sperimentarlo. Nella condivisione tra molti, invece, questo pericolo non c'è. Questo lavoro è agevolato dal fatto che la società già di suo tende verso strumenti capaci di creare una rete di condivisione. I social network, i programmi di messaggistica istantanea, possono essere proficuamente impiegati per la realizzazione della condivisione di cui sopra. E per coloro che per età o per competenze dovessero trovarsi indietro nella loro conoscenza, suggerisco di approfittare dei giovani, così da ottenere l'altro importante obiettivo della formazione e coinvolgimento di leve giovani. Con l'augurio che queste considerazioni siano capaci di generare nuove idee e comportamenti condivisi, ringrazio tutti per l'attenzione

ALESSIO D'ANTUONO



Alessio D'Antuono
 UILCA MPS Sardegna

CONCLUSIONI DELLE SEGRETERIE

DIRETTIVI GRUPPO DI BANCA MPS DEL 14/15 GENNAIO 2014

SINTESI 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

CARLO MAGNI

Segretario Responsabile
UILCA Gruppo MPS



CONCLUSIONI DELLE SEGRETERIE SINTESI A CURA DI CARLO MAGNI

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.

CONCLUSIONI DELLE SEGRETERIE SINTESI A CURA DI CARLO MAGNI

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, realizzato 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 pro-**

prietà, certo non posso-no 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 esuberi, 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

CONCLUSIONI DELLE SEGRETERIE SINTESI A CURA DI CARLO MAGNI

quindi dall'avvio di un serio confronto fra le parti sui programmi di revisione logistica che esso sottende. Ma, 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 attuabile, 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 Loli, 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



CONCLUSIONI DELLE SEGRETERIE SINTESI A CURA DI CARLO MAGNI

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 non indifferente 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.

CONCLUSIONI DELLE SEGRETERIE SINTESI A CURA DI CARLO MAGNI

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



I MEMBRI DEL COMITATO DIRETTIVO



FACCI SAPERE COSA PENSI!

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

Esprimi la tua opinione!

Ascolteremo tutte le vostre proposte
per crescere e migliorare insieme!

UILCA Gruppo MPS Breaking News

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



UIL CREDITO ESATTORIE
E ASSICURAZIONI

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

uilca.mps@uilca.it
www.uilcagruppomontepaschi.it

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