



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

Roma, 18 febbraio 2014

CONSIGLIO NAZIONALE UILCA del 18 e 19 FEBBRAIO 2014 **Intervento di CARLO MAGNI**

Alle volte uno si crede incompleto, ed è soltanto giovane (da "Il Visconte dimezzato" di Italo Calvino)

Con l'inaugurazione dei lavori di questo Consiglio Nazionale di categoria, la UILCA ha pubblicamente accolto la sfida di porsi come soggetto protagonista del cambiamento all'interno del settore bancario, e non solo all'interno di esso.

Nei contenuti politici ed organizzativi delle relazioni introduttive si coglie l'impegno di chi vuole lavorare per concretizzare una visione rigenerata del Sindacato del credito, che è poi un'idea di sviluppo e di prospettiva capace di rettificare gli errori di valutazione del recente passato, giungendo così a creare una nuova entità collettiva; nuova, in quanto attenta all'utilizzo di strumentazioni contrattuali maggiormente rispondenti alle necessità del contesto, concentrata sulla revisione dei modelli logistici interni, e tuttavia fondata ancora sui valori della libertà, dell'uguaglianza, della solidarietà e della dignità della persona, quali valori perpetui, addirittura "antichi", come indicato nello slogan dell'ultimo Congresso della nostra Organizzazione.

Tante sono le sfide che riguardano, in questo momento storico, il sistema creditizio ed i suoi protagonisti.

Ne abbiamo una oramai alle porte – quella inerente al rinnovo del CCNL - forse la più grande e la più difficile in termini negoziali; sicuramente un banco di prova e di sperimentazione, dove sarà possibile misurare le capacità di proposta e di innovazione, ma anche e soprattutto le intuizioni e la lungimiranza delle delegazioni datoriali e sindacali.

*Se in passato – sia pure involontariamente, ed in una situazione contingente in costante evoluzione – il Sindacato ha sottovalutato, rispetto a quanto poi è stato tradotto nel dettato contrattuale, le implicazioni legate alla trasformazione del processo produttivo e delle nuove professionalità emergenti, oggi appare necessario recuperare terreno proprio su questi versanti, cercando di dare vita – come peraltro è stato detto molto bene nell'illustrazione delle Tesi – ad **un progetto contrattuale inclusivo, teso a mantenere la rappresentanza generale e l'unità dei Lavoratori sotto il profilo delle tutele occupazionali e salariali, valorizzando al contempo le competenze e le individualità.***

Individualità, appunto, non individualismo, perché se, come viene affermato nelle Tesi, un Sindacato fatto di persone cambia continuamente la propria identità per adeguarla alle prerogative ed ai bisogni di coloro che rappresenta nel corso delle diverse epoche, tale

cambiamento presuppone che **di fronte alle ragioni ed all'efficacia della contrattazione collettiva soccombano i falsi miti del merito autogestito e del successo personale decontestualizzato dalle condizioni materiali e sociali; falsi miti che, con la scusa della crisi economica, hanno provocato una minore incisività delle tutele, ed in qualche modo, l'allontanamento dei giovani dal Sindacato.**

In questo senso, la contrattazione inclusiva di cui si parla nella documentazione congressuale della UILCA, significa proprio pensare ai giovani in termini concreti, quindi alla valorizzazione delle attitudini professionali oggi richieste; significa anche pensare a **gestire l'organizzazione del lavoro sotto il profilo negoziale, valutandola complessivamente e non per filiere, per consentire che la solidarietà fra generazioni e fra Colleghi torni ad essere un valore fondante**, "antico" appunto; significa, inoltre, pensare alla qualità del lavoro ed alla qualità della vita dei Dipendenti, complessivamente intesi.

Nello scenario descritto si sostanzia pertanto il ruolo del Sindacato di categoria, necessario per trasformare una domanda di rappresentanza più complessa rispetto al passato, in strategie negoziali ed istituti normativi inediti o riformati. Se questa è la vera sfida – e la risposta da dare a coloro che contestano l'efficacia ed il ruolo del Sindacato – la UILCA non può permettersi di perderla, e dovrà a tale scopo approfondire il massimo impegno durante le fasi della trattativa di cui ci stiamo occupando.

Non entro, ovviamente, nel dettaglio delle proposte contrattuali, in ordine alle quali sarà possibile discutere adeguatamente nelle sedi deputate, partendo dall'ampio grado di conoscenza delle problematiche e dalla preparazione tecnica della nostra Segreteria Nazionale. Non voglio neppure soffermarmi sulle ben conosciute strumentalizzazioni dei banchieri, le quali acquisiscono vigore ed argomentazioni tutte le volte che le parti si apprestano ad inaugurare il confronto che dovrebbe portare al rinnovo del CCNL. Avverto però la necessità di ribadire un concetto ampiamente condiviso dall'Organizzazione, e cioè che **la battaglia per una contrattazione inclusiva si gioca, oggi più che mai, sul terreno della divulgazione culturale e dell'informazione.**

Così come l'azione di sciopero del 31 ottobre 2013 ha avuto alla base del proprio successo, e della propria efficacia, anche l'eccezionale impatto mediatico – eccezionale soprattutto per i riti e per i meccanismi decisionali legati al confronto bilaterale di settore – pure la presentazione dei contenuti della piattaforma sindacale ai Lavoratori dovrà seguire un analogo schema divulgativo e partecipativo, altamente identificabile dalla categoria.

In questo momento storico, l'uguaglianza della conoscenza costituisce l'unico rimedio rispetto alla disuguaglianza del reddito, a maggior ragione all'interno di un comparto produttivo come il nostro che ha perso la caratteristica di "zona franca", o "protetta", un tempo posseduta, adeguandosi rapidamente alle necessità del mercato.

Queste scelte di strategia comunicativa e negoziale si rivelano possibili, ed alla nostra portata, **solo se accompagnate da un processo di profonda revisione organizzativa delle strutture sindacali**, come quello che la UILCA sta portando avanti allo scopo di intercettare i bisogni e le necessità degli Iscritti, puntando al complessivo miglioramento del settore e della società, e non rinchiudendosi nella difesa dell'esistente.

Per cercare di lenire la distanza tra Lavoratori e Sindacato è quindi necessario implementare le occasioni di partecipazione al dibattito democratico, senza temere che la funzionalità delle Strutture e l'efficacia operativa delle medesime siano per tale motivo compromesse. L'innovazione introdotta nel Regolamento di attuazione dello Statuto, concernente l'estensione a tutti i Dipendenti dell'unità produttiva della possibilità di

partecipare alle Assise Congressuali di base della nostra Sigla, costituisce una concreta dimostrazione di quanto stiamo argomentando.

Anche in questo caso, l'obiettivo deve essere quello di non subire le trasformazioni in atto, avendo piuttosto l'ambizione di governare i processi di cambiamento, all'interno di quella visione del futuro di cui parlavamo in apertura, capace di dare vita a progetti operativi verificabili negli obiettivi e nei tempi.

Ritengo che le modifiche proposte dagli Organismi Nazionali sul Regolamento di attuazione dello Statuto – che in questa sede siamo chiamati a discutere e ad approvare – consentano di fluidificare i processi decisionali all'interno dei diversi ambiti territoriali ed aziendali, rendendo meno burocratica l'Organizzazione e più prontamente consultabili gli Organismi elettivi, la cui consistenza numerica risulta allo scopo ridotta di circa il 10% rispetto alle indicazioni attuali.

La forte moral suasion nei confronti del rinnovamento generazionale e di genere, insieme alla rilevanza politica attribuita al Regionale – da coniugare con l'attenzione riconosciuta alla flessibilità operativa delle piccole realtà provinciali – completano il quadro di una trasformazione interna che ha preso l'avvio durante la Conferenza di Organizzazione di Bologna, e che verrà portata a compimento durante il percorso congressuale.

Anche all'interno della realtà bancaria dalla quale provengo – **Gruppo Monte dei Paschi di Siena** – abbiamo fatto nostre le "linee guida" di cui si compone la riforma organizzativa in analisi, approvando in sede di Consiglio di Coordinamento (ex Direttivo di Coordinamento) un Documento pregressuale, che mira a snellire le Segreterie e gli Organismi Statutari, al fine di responsabilizzare politicamente la periferia e favorire, mediante il maggiore peso specifico conferito ai Territori, la collaborazione fra strutture orizzontali e verticali. Altri temi – accompagnati ovviamente da progetti ed iniziative concrete, descritte all'interno del Documento – riguardano il rinnovamento e l'incremento delle professionalità, la valorizzazione del proselitismo, e la conseguente creazione di meccanismi di redistribuzione delle risorse economiche e cedolari. Si tratta, come è possibile arguire da questi pochi elementi, di **una proposta di riforma che, facendo proprie le deliberazioni nazionali, implica il definitivo superamento dei ragionamenti e delle logiche successive ai processi di fusione, 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 Monte dei Paschi.** Si tratta, però, di un costo necessario, per addivenire al raggiungimento di una soluzione che, tenendo conto della diversificata situazione della Banca e del settore rispetto al passato, privilegia gli indirizzi gestionali individuati dalla Confederazione, a cominciare dalla valorizzazione della presenza dei giovani, e dal maggior peso politico conferito alla rappresentatività territoriale anche all'interno degli Organismi sindacali di Gruppo.

E' del tutto evidente che la ratio del progetto di riforma organizzativa che intendiamo adottare nella realtà bancaria a cui appartengo, nasce anche dall'imprescindibilità per il Sindacato di essere percepito come soggetto credibile, e dal bisogno di uscire dai legami con il passato, al fine di elaborare un modo diverso di rapportarsi con la controparte e con gli Iscritti, guardando a noi stessi con imparzialità per capire come migliorarci.

Nonostante i grandi progressi compiuti in questa direzione proprio dalla UILCA del Gruppo Monte dei Paschi, ed il senso di responsabilità dalla stessa dimostrato durante il percorso di risanamento della Banca, non ancora concluso, è **indispensabile continuare a approfondire il massimo impegno, insieme ai Dipendenti – ai quali va il mio personale ringraziamento per il sostegno conferito alle iniziative di contenimento dei costi disciplinate dagli Accordi collettivi – per restituire prestigio e vitalità al Monte dei Paschi.** Un impegno basato sul rigore, sulla sobrietà, ma anche e soprattutto

sulla coesione interna, che nei fatti sono gli elementi compositivi del progetto di riforma organizzativa che la UILCA ha deciso in maniera univoca di sostenere, oltre che di un metodo negoziale che, pur assumendo nell'attualità un carattere prevalentemente operativo, appare proprio per questo motivo adatto a gestire con validità e con celerità le cose che ci riguardano più da vicino.

Il dibattito congressuale, in tutte le sedi, avrà il compito di valorizzare questi fondamentali aspetti della riforma organizzativa, che devono prefiggersi non solo l'intento di incrementare il confronto democratico, ma anche quello di **consolidare la leadership necessaria per il governo delle diverse strutture, spesso esercitabile in misura inversamente proporzionale allo sviluppo di meccanismi basati su meri equilibri quantitativi e numerici.**

Il ricambio dei gruppi dirigenti costituisce da sempre un momento particolarmente importante e delicato, ma il mio auspicio è che tale ricambio avvenga in un clima di serenità e di fiducia nelle capacità reciproche, valorizzando quello spirito di coesione che ci ha sempre animati nei momenti di difficoltà, per la ricerca di soluzioni atte ad ottimizzare il nostro ruolo di rappresentanti dei Lavoratori.

Parafrasando le parole tratte dall'opera di Albert Einstein, pubblicata postuma – "Il mondo come io lo vedo" – citate nelle Tesi della nostra Organizzazione, si potrebbe affermare che **la crisi – non solo la crisi economica di cui parlava lo scienziato, ma anche la crisi di valori, la crisi identitaria e di ruolo, insomma la crisi da cui ogni aspetto della nostra vita può essere attraversato - si mette in discussione con la consapevolezza, la speranza e la lotta all'ignoranza.**

Accettare il cambiamento, e cercare le ragioni che stanno alla base dei nostri comportamenti – quelli cioè che hanno prodotto, tra le altre cose, anche le scelte del recente passato, oramai non più applicabili al mutato contesto – è ciò che io chiamo consapevolezza.

Inventare un futuro, visto che non esiste alcun modo per prevederlo esattamente – a meno di non voler seguire l'esempio degli economisti, che sono bravissimi a prevedere ed a spiegare ciò che è già accaduto – e approfondire ogni sforzo per concretizzarlo, è ciò che io chiamo speranza.

Sviluppare una maggiore capacità di comprensione rispetto ai cambiamenti, ricercare nuove vie di uscita rispetto alle situazioni difficili e problematiche, amare il confronto con gli altri, guardare tutto attraverso lo sguardo degli ultimi, ed avere un concetto di tipo divulgativo e circolare della comunicazione e dell'informazione che ci compete, è ciò che io chiamo lotta all'ignoranza.

Il Sindacato è, per definizione, volontà e libertà nel pensare qualcosa di diverso rispetto a ciò che esiste, e non può essere ingabbiato in un costante "stato di necessità" che ne inibisca permanentemente lo sviluppo politico.

Pur senza alcuna presunzione, ma con la consapevolezza delle nostre prerogative, con la speranza di realizzare una società migliore – **iniziando ad impegnarci nel proprio luogo di lavoro e nella propria cerchia di influenza** – e lottando contro ogni forma di discriminazione, per quanto piccola od insignificante essa possa apparire, il Sindacato può ancora fare la differenza, e può impedire che un problema economico enorme, come quello postulato dalla crisi, si trasformi in un irreversibile problema delle coscienze.

IL SEGRETARIO RESPONSABILE DI GRUPPO

Carlo Magni

