



UILCA GRUPPO MPS

BREAKING NEWS

LA VOCE DEL TUO SINDACATO

NUMERO SPECIALE

INTERVISTA A CARLO MAGNI

INTERVISTA CURATA DA WALTER BOTTONI (VICE PRESIDENTE CPA BMPS) PER IL BLOG PREVITENDA
[HTTP://DAIOCCUPIAMOLAPREVIDENZA.BLOGSPOT.IT](http://daioccupiamolaprevidenza.blogspot.it)

E DA LEONARDO ROSSI PER IL SITO INTERNET WWW.UILCAGRUPPOMONTEPASCHI.IT

SOMMARIO

Intervista a Carlo Magni 1-9

Era più o meno un anno fa quando intorno a Natale, all'indomani della sigla dell'Accordo separato del 19 dicembre, io e Carlo ci incontrammo a Siena in una riunione del Fondo.

Prima di salutarci, con poche brevi e misurate parole, egli sfilò dalla borsa un regalo per me: era l'ultimo libro di Don Gallo.

Quindi oggi, prima di proporvi la lunga intervista rilasciata a PREVITENDA dal Segretario Generale della UILCA del Monte dei Paschi, passerei prima doverosamente la parola a Don Andrea:

“Vorrei che ogni mia azione caritatevole, tradotta in solidarietà, potesse produrre dei diritti, ma non a lunghissimo termine! Riconosco gli aspetti positivi della solidarietà assistenziale, ma mi sento peccatore per non essere riuscito, in tanti anni, a cambiare davvero le cose” (Don Andrea Gallo)

INTERVISTA A CARLO MAGNI

Segue da pag. 1

1. Dopo lo sciopero unitario del 31 ottobre seppur dentro le inquietudini che squarciano la base produttiva del Monte, sembra riaprirsi un piccolo spiraglio di dialogo tra le sigle sindacali. Tu Carlo, a distanza di un anno dall'Accordo separato, cosa credi che sia mancato ai Sindacati Aziendali per scovare un minimo comune multiplo di cultura rivendicativa in grado di contrastare un ridisegno strategico, prima ancora che economico, portato avanti dal management aziendale? (*)

Innanzitutto, Walter, consentimi di esprimere un sincero ringraziamento nei tuoi confronti per questa opportunità, che ci permette di parlare di argomenti importanti, con la volontà di fare chiarezza ed informazione.

La disdetta anticipata del Contratto Nazionale da parte di ABI, che ha provocato l'azione di sciopero proclamata unitariamente lo scorso 31 ottobre, è solo l'ultimo atto di un processo di involuzione delle relazioni industriali di sistema che vede, da un lato, l'incremento esponenziale della discrezionalità delle delegazioni datoriali, dall'altro, una crescente difficoltà pure nei rapporti tra le Sigle sindacali, causata non solo dagli effetti prodotti dalla crisi economica sui contenuti della contrattazione, ma anche dalla mancanza di abitudine rispetto alla programmazione di lungo periodo da parte delle Sigle medesime.

Ovviamente, a prescindere dalle tumultuose vicende che hanno accompagnato, in una fase iniziale, la nascita e la ratifica assembleare del CCNL oramai disdettato, l'azione disennata dell'Associazione dei banchieri ha ricompattato il fronte sindacale nazionale, fornendo così – sia pure involontariamente – una base da cui partire per consolidare prassi esistenti, o per creare nuove regole comportamentali e negoziali in ordine alle quali riscrivere i meccanismi delle relazioni industriali all'interno del settore. Tuttavia, nonostante il grandioso successo dello sciopero, non sono ancora emersi segnali di inversione rispetto alla rotta seguita sino ad oggi da ABI.

Con attinenza invece alla nostra realtà bancaria, sappiamo bene come le vicende da cui siamo stati investiti a partire dall'anno 2012 abbiano determinato, tra le altre cose, un repentino ade-

CARLO MAGNI

Segretario Responsabile
UILCA Gruppo MPS



INTERVISTA A CARLO MAGNI

Segue da pag .2

guamento del precedente ed evoluto metodo di interlocuzione bilaterale con quello adottato in tutti i Grandi Gruppi di tipo domestico, oltre ad un evidente deterioramento della qualità del confronto, soprattutto in sede periferica.

Premesso quanto sopra, e nell'assoluto rispetto delle scelte operate da altre Organizzazioni Sindacali, la UILCA, insieme alla parte maggioritaria del Sindacato Aziendale, ha deciso di farsi carico delle esigenze derivanti da questa mutata realtà cercando di adeguare la funzionalità degli strumenti negoziali ai nuovi contenuti normativi e contrattuali discendenti dal Piano Industriale 2012-2015, al fine di garantire comunque salario, occupazione e diritti, soprattutto in termini di prospettiva. Questo è il principio cardine che ha indotto la Sigla da me rappresentata a firmare l'Accordo Quadro dello scorso dicembre, anche se ci sarebbero molte altre osservazioni da aggiungere e da approfondire. Ma le diverse posizioni sindacali sul tema sono assai conosciute, e la tua domanda attiene, invece, alla individuazione

dei limiti e delle carenze del rapporto unitario, che non avrebbero permesso di identificare un denominatore comune nella cultura rivendicativa dell'ultimo periodo.

Rispondo dichiarando che, al Monte dei Paschi, la forte vocazione unitaria esistente sino a poco tempo fa, oltre ad essere uno strumento di carattere strategico, aveva anche alla base una affermazione leale delle distinzioni; la ricerca quindi della diversità e della pluralità delle idee, pure nelle analisi delle molteplici problematiche e nella visione negoziale complessiva, costituiva il preambolo per giungere poi a formulare una sintesi in cui necessariamente tutte le Sigle potessero riconoscersi.

Nonostante l'iniziale avversione del Sindacato Aziendale verso le misure restrittive individuate nel Piano Industriale – peraltro rese oggi ancora più cogenti ed indilazionabili dai recenti diktat della Commissione Europea – si è poi fatto strada, in alcune Sigle, il convincimento che l'unico modo per uscire da una vertenza oramai ingessata fosse costitui-

to dal raggiungimento di un Accordo di regolamentazione generale, la cui mancata sottoscrizione avrebbe comportato in futuro sacrifici maggiori rispetto a quelli richiesti nell'attualità a tutto il Personale.

E' questa visione di fondo non condivisa da tutto il tavolo sindacale, unita ad un cambiamento radicale dei meccanismi democratici che per anni hanno governato il rapporto unitario nel Gruppo Monte dei Paschi, che non ha permesso di pervenire ad una soluzione unanimemente partecipata, interrompendo così un percorso virtuoso di carattere storico. Per la UILCA si è trattato di scommettere sul rilancio del Monte dei Paschi, avendo a cuore la sua integrità ed indipendenza strategica. Il tempo ci dirà comunque se tale scelta, effettuata con assoluta onestà e convinzione, si rivelerà efficace nel lungo periodo, poiché le variabili coinvolte nel processo di risanamento sono molte e non sempre ponderabili. (*)

INTERVISTA A CARLO MAGNI

Segue da pag. 3

2. Dopo la morte del 21enne Moritz Erhardt, stagista della sede londinese di Bank of America, causata da iper-stress lavorativo, persino Goldman Sachs sta ripensando le proprie filosofie gestionali varando nuovi modelli sostenibili, collocando il risultato economico in coda alla qualità della vita dell'individuo. Come mai questa illuminante incursione della realtà non si è ancora infiltrata dalle meravigliose vetrate rinascimentali di Rocca Salimbeni? (*)

Il fatto da te citato attiene ad una vicenda dove lo sfruttamento del lavoro giovanile, sottopagato ed accompagnato da turni massacranti, costituisce il fulcro delle esperienze professionali degli aspiranti manager all'interno delle grandi banche d'affari, e non solo.

E' giusto che tale grave avvenimento abbia scosso in maniera profonda l'opinione pubblica, provocando una sorta di ripensamento delle filosofie gestionali, sebbene sussistano seri dubbi – almeno da parte mia - circa l'effettiva adozione di modelli operativi, nelle aziende del settore creditizio e finanziario internazionale, che antepongano la qualità della vita del singolo Lavoratore al conseguimento dei risultati.

Tuttavia, passando al tema della scarsa applicazione di prassi di responsabilità sociale effettuata dal management di Rocca Salimbeni - cui fa riferimento la tua domanda – mi sembra in realtà di percepire una scarsa attenzione al tema da parte del settore domestico complessivamente inteso, piuttosto che da parte di una singola azienda.

Le regole previste dal CCNL e dai collegati Protocolli gestionali sui sistemi incentivanti e sulle politiche commerciali vengono sistematicamente disattese, sia in sede di contrattazione di secondo livello che nell'operatività quotidiana, ed in maniera indubbia questo fatto si nota ancora di più in una Banca come la nostra che, fino a poco tempo fa, aveva all'interno del proprio CIA una normativa di riferimento molto all'avanguardia rispetto alla generalità del sistema del credito.

Probabilmente, al di là delle dichiarazioni ufficiali rilasciate dai banchieri su questa specifica materia, si fa ancora molta fatica a concretizzare comportamenti e pratiche operative diverse rispetto a quelle oggi richieste da obiettivi di crescita produttiva, esponenziale ed indiscriminata, frutto a sua volta di una involuzione culturale prodotta a livello globale da anni di sfrenato liberismo. ()*

INTERVISTA A CARLO MAGNI

Segue da pag .4

3. Passo adesso, Carlo, ad una domanda che ho già fatto ad altri. Sei proprio sicuro che i nostri Lavoratori abbiano tutti gli strumenti per contrastare, comprendere e soppesare i costi che dovranno sostenere per recuperare un pezzo di previdenza integrativa sacrificata sia con l'ultimo CCNL che con l'Accordo del 19 dicembre 2012? (*)

La domanda è molto articolata, ma a mio avviso parte da un presupposto che deve essere subito chiarito e circoscritto. Non ho infatti mai asserito, durante le assemblee di presentazione dell'Accordo, che le scelte negoziali degli ultimi tempi conferiscano certezze assolute in termini di risultati, né tantomeno che, sulla base delle conoscenze oggi a nostra disposizione, sia possibile prevedere l'esatta evoluzione delle vicende aziendali sotto il profilo della governance, dell'organizzazione del lavoro e della contrattazione collettiva, poiché - come ho già accennato nella prima risposta - le varia-

bili coinvolte in tali processi sono moltissime, e non tutte risulano direttamente governate dal management o gestite dal Sindacato. Sotto questo profilo non si può essere quindi sicuri di niente, ma è comunque possibile operare con

sposta, risiedano proprio in quest'ultima osservazione, che induce a ritenere che il sacrificio temporaneo avente ad oggetto la previdenza integrativa - riferito in primo luogo ad una modalità di calcolo del trattamento di fine rapporto (TFR) più restrittiva rispetto al passato - sia indirizzato, come del resto il contenuto economico complessivo del CCNL 19 gennaio 2012 e dell'Accordo 19 dicembre 2012, a conseguire un risultato a lungo termine sotto il profilo occupazionale, e conseguentemente retributivo.

Può darsi che non tutti i Dipendenti si riconoscano in questo tipo di interpretazione, che sta alla base dell'adozione delle misure di cui stiamo parlando, ma ciò deriva unicamente dalla condivisione o meno della ratio che ha generato sia il Contratto Nazionale, sia l'Accordo di cui ci siamo occupati più volte in questa nostra conversazione.

Semmai il tema dovrebbe riguardare la caratteristica di temporaneità delle misure restrittive in analisi, messa oggi in serio pericolo dall'atto unilaterale perpetrato dall'ABI, che

CARLO MAGNI



un alto senso di responsabilità, attuando - in coerenza con le prerogative legate al proprio ruolo - le scelte ritenute tempo per tempo necessarie al fine di favorire il rilancio della Banca.

Credo che la chiave di lettura della domanda, e la conseguente formulazione della ri-

INTERVISTA A CARLO MAGNI

Segue da pag. 5

inevitabilmente si riflette sulle prospettive della contrattazione di secondo livello.

L'intendimento della UILCA e delle Sigle firmatarie è, comunque, quello di tornare a discutere dei contenuti della previdenza integrativa aziendale partendo dalla natura transitoria delle attuali previsioni normative, al fine di ripristinare una modalità di calcolo delle contribuzioni a carico del datore di lavoro coerente con i meccanismi ancora in vigore. Ritengo che tale obiettivo possa costituire un terreno di confronto caro ad ogni Organizzazione Sindacale. ()*

4. Il Piano di Ristrutturazione del Gruppo, non ancora convalidato da Bruxelles, si presenta per adesso come un programma di rientro finanziario propeudeutico all'ottenimento degli aiuti pubblici da quattro miliardi di euro, anche se la ratifica dei contenuti concordati con il Ministero dell'Economia e con la Commissione Europea comporterà, inevitabilmente, pure un ripensamento dell'organizzazione del lavoro e del modo di fare banca da parte del Monte dei Paschi.

In attesa quindi del varo definitivo del nuovo Piano Industriale, e pur all'interno di un clima di incertezza che caratterizza il settore - a causa del blocco delle relazioni sindacali sancito per l'intero sistema dalle Segreterie Nazionali di categoria - puoi anticiparci un commento sugli aspetti più significativi di tale Progetto Strategico?

I contenuti del Piano Industriale 2013-2017, estremamente preoccupanti sotto il profilo sociale, necessitano tuttavia di essere letti ed analizzati anche sulla base degli spazi di manovra esistenti all'interno del settore, oggi gravato dalla sospensione dei processi negoziali seguita alla disdetta anticipata ed unilaterale del Contratto Nazionale da parte di ABI.

Per quanto concerne, ad esempio, il numero degli esuberanti dichiarati, ferma permanendo una quantificazione degli stessi riferita ad un arco temporale più ampio rispetto al precedente Progetto, la valutazione sindacale non può che assumere connotazioni diverse a seconda della possibilità di utilizzare o meno il Fondo di Solidarietà esistente nel settore del credito, che l'Associazione datoriale ha deciso inopinatamente di accantonare, interrompendo le trattative per l'adeguamento di tale ammortizzatore sociale ai requisiti della Legge Fornero.

In sostanza il Piano - che comunque incide ancora una volta, ed in maniera pesante, sugli organici e sul costo del personale, come dato di fatto tangibile, mentre gli altri interventi previsti sul fronte del recupero della redditività e dell'efficienza organizzativa hanno caratteristiche molto più aleatorie - potrà essere gestito in un'ottica socialmente accettabile, data la situazione, solo

INTERVISTA A CARLO MAGNI

Segue da pag .6

se verrà trovata una soluzione positiva nelle vicende riguardanti la negoziazione sul Fondo di sostegno al reddito, e più in generale, le relazioni sindacali di categoria.

In attesa che la situazione settoriale venga in qualche modo chiarita, è tuttavia opportuno ricordare che dal momento che esiste, come sembra, un obiettivo condiviso da tutti i soggetti interessati all'applicazione delle soluzioni individuate nel Piano di Ristrutturazione – evitare la nazionalizzazione del Monte, tentando quindi la prosecuzione della storia autonoma della nostra Banca e del nostro Gruppo – esso deve concretizzarsi innanzitutto nella chiarezza dei comportamenti e della comunicazione fra le parti, non sempre tempestiva e non sempre all'altezza, dal lato datoriale, della responsabilità domandata negli ultimi diciotto mesi al Sindacato per gestire una situazione così complessa e drammatica per i Lavoratori.

Se redditività sostenibile e rafforzamento patrimoniale della Banca, sotto il profilo del capitale e della liquidità, assumono a questo punto la qualifica di

target ineludibili, è anche vero che la semplificazione organizzativa e le iniziative commerciali messe in atto in tempi recenti – che dovrebbero rappresentare, insieme all'importante operazione di aumento di capitale, la premessa per il conseguimento di tali risultati – sembrano soccombere rispetto alla incrementata incisività della manovra sui costi.

I dettagli numerici esposti agli analisti dall'Amministratore Delegato sulla ripartizione delle eccedenze di personale, compresa la conferma del processo di societizzazione delle attività di back office, pur essendo serviti a chiarire le possibili dinamiche della manovra complessiva, risultano pertanto gravati da molteplici fattori non sempre gestibili a livello aziendale, come il ruolo ingombrante della Commissione Europea, l'inderogabilità dei gravosi impegni organizzativi ed industriali imposti dalla stessa Commissione, oltre alla già ricordata incertezza esistente in ordine all'utilizzo del Fondo di Solidarietà.

Il nuovo Piano di Ristrutturazione potrà, dunque, essere definito solo "lacrime e san-

gue", od al contrario qualificarsi come un Programma Strategico governabile mediante il confronto bilaterale – quanto meno sugli aspetti relativi al personale – in base a tutta una serie di variabili, alcune delle quali attinenti comunque alla ripresa del confronto in categoria fra Aziende e Sindacati.

Quest'ultimo aspetto dovrebbe perciò costituire condizione necessaria e sufficiente per spingere i Vertici del Monte ad attivarsi alacremente presso ABI, e presso tutti i possibili interlocutori di riferimento, al fine di sbloccare la situazione nel settore, ma ciò non è accaduto, almeno sino a questo momento, e nonostante le sollecitazioni del Sindacato.

Mi auguro che le partite sospese, derivanti da impegni definiti fra le parti con l'Accordo del 19 dicembre 2012, e le ricadute sul personale discendenti dai molteplici processi di ristrutturazione, possano infine essere gestiti in termini negoziali, oltre che in coerenza con le responsabilità politiche assunte dalla UILCA e dalle altre Sigle all'atto della firma dell'Intesa in analisi.

INTERVISTA A CARLO MAGNI

Segue da pag.7

5. Esiste, a tuo avviso, un cambiamento di filosofia nella predisposizione del nuovo Piano Industriale?

Esiste un profondo cambiamento, più che nella filosofia, nel metodo operativo che ha guidato la predisposizione dei contenuti del Progetto, metodo che ha visto il ruolo preminente dei soggetti istituzionali, italiani ed europei, rispetto al management aziendale.

Per quanto riguarda, invece, i contenuti, nonostante il Piano si presenti come un programma di rientro finanziario eccezionalmente aggressivo, soprattutto con attinenza ai capitoli concernenti il costo del personale, esso in realtà convalida le “linee guida” poste a base del precedente Progetto, le quali hanno lo scopo di perseguire il mantenimento dell’indipendenza strategica dell’aggregato creditizio. Pertanto, i ragionamenti seguiti da Bruxelles per definire con l’Esecutivo i contenuti del Piano di Ristrutturazione hanno avuto a riferimento tale obiettivo, da concretizzare in primo luogo mediante la ripartizione degli oneri previsti tra tutti i soggetti – stakeholders – che a vario titolo hanno interessi nella Banca.

Da ciò si comprende come l’interlocuzione con i rappresentanti dell’Europa – intermediata dal Ministero dell’Economia – sia stata in realtà molto complessa, ed abbia generato impegni che, per quanto gravosi, appaiono ineludibili, poiché la loro mancata realizzazione comporterebbe, oltre a pesanti conseguenze sul futuro del Gruppo e sulla sua autonomia, anche procedure di infrazione a livello governativo.

CARLO MAGNI



6. A prescindere dalla ratio generale del Piano, è possibile che tra i contenuti specifici del Progetto di Ristrutturazione la UILCA abbia individuato almeno un aspetto degno di apprezzamento?

In effetti tra i contenuti del nuovo Piano si trova anche un altro aspetto, di carattere etico, che da parte sindacale non può che essere valutato positivamente. Si tratta, come è facile capire, del contingentamento delle retribuzioni del Top Management, imposto dalla Commissione Europea alle Aziende che usufruiscono di aiuti pubblici.

INTERVISTA A CARLO MAGNI

Segue da pag.8

Tale aspetto non influenza in alcun modo l'incisività della manovra sui costi operativi, e non ne attutisce, purtroppo, gli impatti. Tuttavia, esso rappresenta un segnale concreto, anche rispetto al soddisfacimento delle richieste che le OO.SS. nazionali e di Gruppo hanno sostenuto unitariamente durante tutte le fasi della vertenza sul Piano Industriale 2012-2015; richieste volte a ripartire il sacrificio economico necessario per conseguire il risanamento della Banca - inizialmente richiesto solo ad Aree Professionali, Quadri Direttivi e livelli medi dirigenziali - su tutti i soggetti posti a libro paga della medesima, ivi comprese le posizioni apicali ed il top management.

(*) Domande e risposte pubblicate sul sito internet
<http://daioccupiamolaprevidenza.blogspot.it>

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



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)