

**SEDE**

53100 SIENA  
VIA BANCHI DI SOPRA 48  
TEL. 0577/41544-46954  
FAX 0577/226937  
e-mail: [uilca.mps@uilca.it](mailto:uilca.mps@uilca.it) pagine  
web: [www.uilca.it](http://www.uilca.it)  
[www.uilcagruppomontepaschi.it](http://www.uilcagruppomontepaschi.it)

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

**Bergamo, 2 ottobre 2014**

## **DA UNA SOLA PARTE, DALLA PARTE DEI LAVORATORI!**

*Intervento di Carlo Magni al V Congresso Nazionale UILCA*

*Ringrazio la Segreteria Nazionale, il Segretario Generale Massimo Masi e tutta la Struttura UILCA della Banca e del Gruppo Monte dei Paschi per l'opportunità offertami di rappresentare, in questa sede, le istanze degli Iscritti e dei Lavoratori della mia realtà bancaria, coniugandole con una visione più complessiva delle problematiche derivante dalla contestualizzazione delle medesime in ambito settoriale.*

*In questo senso, ho particolarmente apprezzato l'impalcatura della Relazione del Segretario Masi, da lui stesso definita come una sorta di "work in progress", in quanto tale aperta ai contributi del dibattito, così da fungere da base programmatica per approntare le linee guida della politica e della negoziazione sindacale per i prossimi quattro anni.*

*Molti sono i temi toccati dalle riflessioni di Massimo Masi, e per non correre il rischio di sconfinare troppo rispetto ai dieci minuti concessi per l'intervento, concentrerò l'attenzione solo su alcuni aspetti - a mio avviso particolarmente significativi - per tentare di fornire una chiave di lettura degli accadimenti che ci riguardano, così da poter poi prospettare azioni concrete indirizzate verso la risoluzione delle problematiche. In questo senso, la Relazione del Segretario Generale - insieme analitica e pragmatica - sintetizza il DNA della nostra UILCA.*

*Rileggendo il corposo documento, è infatti possibile suddividere lo stesso in due macro capitoli: il primo, di carattere eminentemente espositivo - dedicato ai temi di politica sociale e del credito - il secondo, di natura operativa, con l'indicazione di chiare condotte cui fare riferimento per poter svolgere, con efficacia, la nostra attività sindacale.*

*Prendendo quindi in considerazione la prima parte della Relazione, intendo concentrare l'attenzione su tre argomenti: **le relazioni sindacali di settore, le retribuzioni del Top Management e la contrattazione di secondo livello.***

*Sulle **relazioni sindacali**, concordo con Massimo quando egli afferma che esiste, nel settore bancario, una forma di **autoritarismo e di autoreferenzialità dei datori di lavoro nei rapporti bilaterali**, che si traduce in una errata concezione, in base alla*

quale tali relazioni vengono utilizzate solo come strumento dedicato al raggiungimento degli obiettivi sistemici.

Tutto ciò è in contraddizione con quanto i manager dichiarano pubblicamente in ordine alla irrinunciabilità di un rapporto proficuo ed approfondito con la controparte, e più in generale con i Lavoratori. Si tratta, a mio avviso, di una visione miope, ed anche molto convenzionale, sulla quale sarebbe bene riflettere, anche da parte di chi – come rappresentante delle Banche – interviene da questo palco, pur con le migliori intenzioni.

**Quando si invocano trasparenza, correttezza e ricerca delle convergenze, quali elementi alla base del dialogo sociale, sarebbe quanto meno opportuno adottare iniziative e comportamenti conseguenti.** Ciò invece non si denota, sia a livello di settore – come nel caso della vicenda legata al rinnovo del CCNL che, nonostante il salto di qualità delle proposte sindacali, rimane ancorata ai vecchi schemi ed ai vecchi rituali negoziali – sia, almeno nel mio caso, a livello di Gruppo.

Da questo proscenio, l'Amministratore Delegato di Banca Monte dei Paschi ha sottolineato la rilevanza di un rapporto costante e la necessità di un dialogo franco e trasparente con i Dipendenti e con le loro Organizzazioni Sindacali ma poi, in sede aziendale, di fronte ad una richiesta di chiarimento sull'entità delle retribuzioni del Top Management e dell'Alta Dirigenza, non ha ritenuto opportuno approfondire l'argomento con quella schiettezza a parole richiamata. Ciò che emerge da questa scelta ci parla quindi di incongruenza, o almeno di contraddizione, fra gli obiettivi di responsabilità sociale ricercati in teoria e quelli poi perseguiti nella pratica quotidiana.

A prescindere dai presupposti giuridici, normativi e legali, sintetizzati inoltre nella risposta indiretta che su tale argomento è stata fornita, a mezzo stampa, dal Presidente di Banca Monte dei Paschi, Alessandro Profumo, è evidente che ancora una volta, **il prezzo della crisi economica e delle disastrose scelte strategiche del passato sembra gravare solo sulle spalle e sugli stipendi dei Colleghi**, che a causa della mancanza dei risultati reddituali di bilancio non possono neppure beneficiare del sistema premiante ed incentivante di tipo contrattuale; al contempo, **si intensificano le pressioni commerciali effettuate in un ambiente di lavoro dove – secondo quanto dichiarato da Fabrizio Viola proprio durante il nostro Congresso – la gestione delle Risorse Umane è oggi orientata verso la valorizzazione del merito, in una visione aziendale che, tuttavia, considera una parte significativa di tali Risorse "parzialmente adeguata" o del tutto "inadeguata" all'attività professionale, pur pretendendo dalle stesse cospicui sacrifici salariali e costante impegno nel fronteggiare le innumerevoli difficoltà quotidiane.**

Come Lavoratori, e come UILCA, continueremo a portare avanti, a tutti i livelli, la battaglia legata alla trasparenza degli emolumenti, riguardante in primo luogo la riduzione ed il contingentamento degli stipendi del Top Management, il quale dovrà essere chiamato a contribuire in maniera tangibile, oltreché analoga al restante Personale, al risanamento del Monte dei Paschi, rendendo pubbliche, una volta per tutte, le proprie remunerazioni ed i benefits percepiti.

Allo stesso modo, sulla base delle previsioni dell'Accordo Quadro firmato al Monte dei Paschi lo scorso 7 agosto, in sede di trattativa di Gruppo sulla razionalizzazione degli organici, **risulta non più dilazionabile l'avvio di un serio confronto su tutta la materia dei sistemi incentivanti atto a regolamentare, in maniera specifica e**

**condivisa, i criteri di attribuzione dei premi, ricercando al contempo soluzioni negoziali definitive, tese ad ampliare nella misura massima possibile il numero dei beneficiari** e ad evitare il ripetersi di episodi deprecabili, come quelli legati alle improvvise pressioni alla vendita ed alla diffusione delle classifiche e dei dati individuali.

Quest'ultimo aspetto introduce il terzo tema che sinteticamente vorrei affrontare, vale a dire quello della **contrattazione di secondo livello**.

I banchieri, nelle loro enunciazioni – abbiamo sentito, a questo proposito, anche il Presidente dell'ABI, Antonio Patuelli – dichiarano che la contrattazione aziendale è un target di riferimento all'interno degli indirizzi individuati dai datori di lavoro per approntare il rinnovo del Contratto Nazionale. **Poi accade, in analogia a quanto prima da me descritto con attinenza agli altri argomenti, che nell'ambito dei Gruppi niente, o quasi, venga fatto per stimolare questo tipo di negoziazione, spesso ridotta alla sola definizione del sistema premiante.**

Il Monte dei Paschi, la mia realtà, è una delle poche che, nonostante tutto, è riuscita a mantenere in vigore una contrattazione di secondo livello, anche se ridotta rispetto al passato. Aspetto, questo, rafforzato – come dicevo prima – da quanto indicato in calce all'Accordo Quadro del 7 agosto scorso, laddove **le parti hanno condiviso la volontà di avviare un percorso di rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale a partire dalla seconda metà del 2015**. Vedremo come sarà possibile passare dalle parole ai fatti, ma senza dubbio l'impegno assunto dalla delegazione datoriale sulle prospettive della contrattazione interna richiede serietà, attenzione ed un grande senso di responsabilità, al fine di onorare e dare forma concreta agli intendimenti concordati.

Sui temi che ho brevemente indicato, l'attenzione del Sindacato, e della UILCA in particolare, deve quindi continuare a rimanere molto alta. **Non dobbiamo fare sconti sulla sostenibilità sociale del nostro Contratto Nazionale**, includendo nella stessa la codificazione di norme in grado di potenziare l'estensione del confronto negoziale nei Gruppi sulle materie operative, e non solo su quelle industriali.

**La UILCA è convinta che sia ancora possibile affrontare, in maniera costruttiva, il dibattito fra le parti, ma non è più disponibile a tollerare atteggiamenti della Direzione che mortifichino l'impegno, la dedizione e la professionalità dei Lavoratori.**

Sulla seconda parte della Relazione di Massimo Masi, quella che io ho definito di "programmazione concreta", gli argomenti che desidero prendere a riferimento per il mio intervento riguardano: **la valorizzazione dei giovani e lo snellimento organizzativo della UILCA; l'evoluzione della rappresentanza e della rappresentatività sindacale nel settore del credito.**

La nostra Sigla è forse l'unica, fra quelle presenti nella categoria del credito, che ha attuato un rinnovamento effettivo al suo interno, cercando di individuare e professionalizzare le "nuove leve" in ottica di implementazione - anche qualitativa - della Struttura per il prossimo futuro.

Non sempre tali scelte si sono rivelate giuste, ma il cammino delle organizzazioni non è mai, per sua natura, lineare e privo di incognite. **Nonostante tutto è nostro preciso dovere continuare a ricercare nuove professionalità**, motivando ed

incoraggiando i giovani attivisti, e lasciando poi agli stessi gli spazi per occupare un posto di riferimento nel nostro Sindacato.

**Questo aspetto è strettamente collegato con il capitolo della semplificazione organizzativa, che non può essere declinata solo in termini numerici, ma deve sostanziarsi soprattutto di modalità di interlocuzione interna più dirette ed efficaci.**

Nonostante l'apprezzabile sforzo compiuto in questo senso dalla UILCA attraverso la modifica delle norme statutarie, credo che molto di più debba e possa essere fatto. In questo senso esprimo il mio rammarico per non essere riuscito ancora a portare a compimento un significativo progetto di snellimento numerico e burocratico della Struttura UILCA del Gruppo Monte dei Paschi, nonostante la programmazione, l'impegno e la condivisione perseguite sullo stesso negli ultimi due anni. Le vicende congressuali legate alla mia realtà bancaria hanno consigliato di dilazionare il progetto, che per quanto mi riguarda rimane un obiettivo imprescindibile per consentire alla UILCA di assumere la connotazione di Sindacato Aziendale moderno e funzionale, in quanto adeguato alle nuove necessità di contesto. Sarebbe un errore imperdonabile non conseguire questo risultato, a causa di ragionamenti legati a vecchie logiche – purtroppo emersi proprio in quella sede congressuale – che tuttavia non hanno oramai alcun diritto di cittadinanza nella nuova morfologia della Banca e del Gruppo Monte dei Paschi.

Infine, il tema della rappresentanza. Per rafforzare l'azione di confronto quotidiano con i Lavoratori, da concretizzare mediante l'adozione di processi dinamici e prontamente fruibili, risulta imprescindibile favorire la loro partecipazione rispetto ai processi decisionali. Ciò può avvenire in diversi modi, ma **per il Sindacato del credito la sfida in questo senso può essere oggi costituita dalla modifica dei criteri di rappresentanza e di rappresentatività, mediante il passaggio ad un sistema elettivo diretto delle cariche sindacali, quale è quello formato dalle RSU.**

Ritengo che il capitolo delle RSU, di cui si discute da molto tempo all'interno della UILCA – e del quale, fino ad oggi, non sono stato certamente uno strenuo sostenitore – non possa da qui in avanti essere escluso dalle nostre considerazioni, perché risponde ad una specifica esigenza di coinvolgimento e di condivisione avvertita dai Colleghi rispetto alla costruzione dei programmi di politica negoziale. Esso deve quindi divenire patrimonio comune di tutte le Organizzazioni Sindacali del credito, traducendosi in un progetto di trasformazione profonda, orientato ad implementare le dinamiche democratiche.

**Perché, come recita l'efficace slogan di questo nostro Congresso, non possiamo stare che da una sola parte: dalla parte dei Lavoratori!**

Grazie

IL SEGRETARIO RESPONSABILE DI GRUPPO

Carlo Magni  
