



UILCA GRUPPO MPS

Breaking News

La voce del tuo sindacato

IN QUESTO NUMERO...

SPECIALE I° ASSEMBLEA CONGRESSUALE UILCA BMPS & GRUPPO MPS - PARTE I° -

Sommario:

Editoriale a cura di Lucia Rinaldi e Federico Fanani.	1	Si è svolto a Poggibonsi , dal 22 al 23 ottobre 2019 , la Prima Assemblea Congressuale del Coordinamento Aziendale BMPS e Coordinamento di Gruppo MPS .
Documento Finale	2	Molti sono stati i temi affrontati, sia nella relazione del Segretario Responsabile Carlo Magni, sia durante il dibattito successivo.
Intervento di Luciano Marini	6	Un dibattito molto articolato, caratterizzato da numerosi interventi dei Delegati, che non è stato possibile raccogliere in un solo numero del nostro giornale elettronico.
Intervento di Lucia Rinaldi	9	
Intervento di Ermando Ciocca	10	
Intervento di Ernesto Massaro	11	A breve, quindi, uscirà una seconda edizione di “Uilca Gruppo MPS Breaking News”, dedicata alla restante parte degli interventi effettuati dai Colleghi presenti in Assemblea .
Intervento di Roberta Morrocchi	14	
Facci sapere cosa pensi	17	Buona lettura,

Lucia Rinaldi

Federico Fanani

Comitato di redazione



DOCUMENTO FINALE DELLA

1° ASSEMBLEA CONGRESSUALE UILCA BMPS & GRUPPO MPS

Si è tenuta a Poggibonsi, nelle giornate del 22 e del 23 ottobre 2019, la prima Assemblée Congressuale del Coordinamento UILCA Banca e Gruppo MPS, alla presenza del Segretario Generale, Massimo Masi, e del Segretario Nazionale Referente per il Gruppo, Giuseppe Bilanzuoli.



1° ASSEMBLEA CONGRESSUALE UILCA BMPS & GRUPPO MPS
Relazione introduttiva del Segretario Responsabile Carlo Magni

L'Assemblea Congressuale ha approvato integralmente la relazione de Segretario Responsabile dei Coordinamenti Banca e Gruppo Monte dei Paschi, Carlo Magni, con la quale sono stati illustrati in maniera approfondita tutti gli aspetti riguardanti la negoziazione industriale e contrattuale del nostro aggregato creditizio.

Il partecipato dibattito che è seguito alla illustrazione del Segretario Responsabile ha evidenziato **la grande responsabilità che investe e investirà l'operato della UILCA, in una situazione aziendale estremamente complessa.**

La UILCA ha la consapevolezza di avere esercitato bene il proprio ruolo in questi anni, perseguendo in un quadro di unitarietà sindacale la faticosa ricostruzione di una con-



Tavolo di Presidenza



Carlo Magni durante la Relazione

trattazione aziendale di secondo livello, in un contesto estremamente complicato e limitante per il nostro aggregato creditizio.

La UILCA, insieme a tutte le Organizzazioni Sindacali Aziendali, è riuscita a garantire – attraverso gli Accordi firmati nel periodo 2014-2019 - una difesa occupazionale, reddituale e normativa per nulla scontata, all'interno di un quadro di relazioni industriali reciprocamente affidabili, capace di permettere una gestione relativamente ordinata dei numerosi processi di ristrutturazione e contrattazione specifica.



Tavolo di Presidenza : Giuseppe Bilanzuoli, Massimo Masi, Carlo Magni



Vale ribadire che, anche per il prossimo futuro, come Lavoratori e come Sindacato dovremo fare i conti con i vincoli esterni, sfidanti e gravosi, che derivano dal Piano di Ristrutturazione 2017/2021 concordato con l'Europa.

In un quadro di incertezza che permane a livello di assetto societario e proprietario per il Gruppo Monte dei Paschi, ***la credibilità della UILCA e del Sindacato Aziendale, sia a livello centrale che periferico, sarà l'elemento centrale nel tema delle relazioni industriali***, che favorirà l'individuazione di soluzioni atte a garantire la sostenibilità sociale delle future scelte da intraprendere.



Tavolo di Presidenza

Pur nell'incertezza dei tempi e delle modalità, appare verosimile, nel prossimo futuro, l'uscita dal capitale della Banca da parte del MEF, così come previsto dal Piano di Ristrutturazione Aziendale.

*In tale contesto, il Sindacato Aziendale della Banca e del Gruppo Monte dei Paschi si muoverà secondo poche, ma estremamente chiare, **linee guida**, indirizzate a:*

- non disperdere il ***patrimonio professionale e identitario*** della comunità aziendale;
- ***tutelare nella misura massima possibile i livelli occupazionali, utilizzando esclusivamente gli ammortizzatori sociali di settore;***
- ***preservare i livelli reddituali e professionali dei Lavoratori MPS***, promuovendo una contrattazione di secondo livello efficace ed indirizzata alla valorizzazione del merito professionale;
- ***salvaguardare in ogni modo l'integrità societaria e l'attuale perimetro delle attività della Banca e del Gruppo Monte dei Paschi;***
- assicurare una costante attenzione ed un confronto continuo con la controparte azien-



dale sui **temi legati all'organizzazione del lavoro**, tema che presenta tuttora significativi livelli di criticità.

Infine, l'Assemblea Congressuale UILCA Banca e Gruppo MPS intende attestare e valorizzare, in ogni contesto, l'enorme impegno di tutti i Lavoratori, che in questi anni hanno dimostrato un forte attaccamento all'Azienda, mettendosi in prima linea per difendere il nome e la reputazione della Banca e preservando la clientela in un contesto di estrema incertezza e continui attacchi mediatici.

Sono i Lavoratori del Monte dei Paschi il vero punto di forza e l'elemento centrale da cui partire, con credibilità e fiducia, nelle sfide contrattuali che ci attendono. Sfide che affronteremo promuovendo un confronto costante e fattivo con tutti i Dipendenti, per tutelare al meglio i diritti e le aspettative dei Colleghi.



Carlo Magni Segretario Responsabile



DELEGATI

INTERVENTI DEI PARTECIPANTI

LUCIANO MARINI

SEGRETARIO GENERALE UILCA REGIONE UMBRIA

In apertura del mio intervento desidero precisare che nel mio contributo farò riferimento esclusivamente **all'attuale situazione del settore** e cercherò di evitare di alimentare ulteriormente un dibattito basato su scenari più o meno futuribili che riguardano gli assetti che si potrebbero delineare nei prossimi mesi, soprattutto con riferimento al Gruppo Monte dei Paschi di Siena, un dibattito che rischia di essere sterile data l'assenza di elementi oggettivi e di certezza.

Un dato importante è rappresentato dal fatto che le vicende attuali del nostro aggregato creditizio si intrecciano temporalmente con **due grandi partite** che si stanno giocando sui tavoli negoziali nazionali: quella del rinnovo del CCNL Abi e quella della dei tavoli sindacali confederali.

La **trattativa si sta rivelando difficile** e con alcuni elementi di indeterminatezza dal punto di vista dei contenuti della piattaforma. Una piattaforma, come noto, che è stata costruita insie-

me con i lavoratori i quali sono stati coinvolti preventivamente sulle materie da inserire e successivamente chiamati alla votazione in assemblee capillari che si sono svolte nei territori, con una approvazione quasi plebiscitaria. L'esito delle votazioni ci obbliga a fare ogni sforzo con le nostre controparti per arrivare

re diventa fondamentale rivendicare il diritto ad una qualità della vita quale primaria esigenza dei lavoratori, in quanto in troppe realtà abbiamo assistito ad un peggioramento degli ambienti di lavoro, soprattutto a causa delle indebite pressioni poste in atto dalle funzioni commerciali e dai continui processi riorganizzativi delle Aziende che hanno come punto di caduta finale sempre e comunque i dipendenti delle banche. Sul contratto ritengo utile **trattare fino a che sussiste la ragionevole speranza di arrivare ad un accordo**, poi però la parola dovrà tornare ai lavoratori.

Credo anche che il nuovo contratto dei bancari debba essere attratto verso una **dimensione maggiormente confederale** a partire dalla valorizzazione degli aspetti legati ai temi in discussione o di interesse per tutti noi come quello della restituzione del cuneo fiscale, delle auspicabili detassazioni degli incrementi contrattuali, della previdenza ed infine delle nuove regole sulla rappresentanza.



ad un risultato positivo e possibilmente in tempi accettabili, **salvaguardando tutti i contenuti**, sia quelli di natura economica sia quelli che riguardano l'impianto delle tutele. In particola-



INTERVENTI DEI PARTECIPANTI



Soprattutto grazie al recente accordo interconfederale in tema di rappresentanza sarà possibile arginare le derive rappresentate dalla pirateria contrattuale, conseguenti alla sottoscrizione di rinnovi contrattuali da parte di organizzazioni non rappresentative dei lavoratori. Un dato politico che discende dagli accordi interconfederali: è la strada per ricucire le lacerazioni sociali scatenate da dieci anni di crisi e per riappropriarsi di un ruolo negoziale importante da parte del Sindacato, dopo la lunga stagione della regolazione per via legislativa di materie di competenza delle parti sociali. C'è la necessità di un **intervento sulla previdenza** dove dobbiamo intensificare gli sforzi per ridurre da un lato l'età pensionabile e dall'altra elasticizzarla, in quanto l'attuale normativa oltre ad essere penalizzante appare antistorica sotto vari profili. Ben vengano quindi gli strumenti come quota 100 che pur con i limiti evidenziati nel loro utilizzo nel Gruppo Monte dei Paschi di Siena, rappresenta un elemento volontario che può consentire l'anticipo di qualche anno delle fuoriuscite rispetto ai limiti rigidi e molto elevati attualmente previsti dalla legge Fornero. L'obiettivo a tendere dovrebbe essere quello di assicurare un meccanismo che dia la possibilità, a chi lo desidera, di poter uscire dal mondo del lavoro al raggiungimento di determinati requisiti di anzianità anagrafica e/o contributiva. Inoltre, alla luce delle frequenti dichiarazioni sulla presunta insostenibilità economica dell'attuale sistema previdenziale si dovrebbe rispondere portando avanti una vera e propria operazione verità sui conti della previdenza italiana.

Proprio per tentare di gestire al meglio la fase di cambiamento in atto, tuttora caratterizzata da forti processi di espulsione di occupati, c'è da mantenere, semmai rafforzandola, tutta la strumentazione creata nel corso degli anni. Fra questa strumentazione, spicca il ruolo del **Fondo di sostegno al reddito**, lo strumento che in questi ultimi 20 anni ha assicurato la riorganizzazione del sistema bancario salvaguardando la coesione sociale. Ritengo che sia uno strumento ancora indispensabile per gli anni a venire, eventualmente intervenendo con migliorie in alcuni aspetti. Altro elemento è la necessità di un investimento ancora più importante sulla **formazione**, una formazione continua, sia quella svolta autonomamente all'interno delle Aziende sia quella intermediata dal fondo FBA.

Sulla vita della nostra Confederazione, la UIL, l'auspicio è che possa contribuire oggi come ieri alla trasformazione dell'Italia, che presenta un quadro caratterizzato da un **grande fermento sociale**, evidenziato dall'accelerazione della mobilità del quadro politico, dall'affermarsi di nuove istanze di legalità e di carattere ambientale, spesso sotto la spinta della parte più giovane del Paese. Mi piacerebbe pensare ad una Uil che sceglie sempre il **"nuovo che avanza"** pur se presenta contorni talvolta incerti o indefiniti, piuttosto che schierarsi dalla parte delle certezze della conservazione dello status quo e quindi inadatto ad interpretare le istanze del cambiamento. Evitiamo di guardare alle novità con la lente di ingrandimento per scegliere un binocolo che ci consenta di guardare più lontano e ci metta in grado di anticipare le evoluzioni legate agli impatti della digitalizzazione e delle novità che impatteranno sul mondo del lavoro. Nella misura in cui la UIL dimostrerà capace di adeguare le





INTERVENTI DEI PARTECIPANTI



proprie strategie potrà continuare ad essere quel soggetto in grado di contribuire alla modernizzazione dell'Italia.

Per quanto riguarda invece la fase congressuale che stiamo svolgendo come Uilca del Gruppo Monte dei Paschi di Siena possiamo ben dire che oggi si apre una **pagina nuova nella vita della nostra Organizzazione**. Il percorso che ci separa dal precedente Congresso assomiglia ad una traversata nel deserto per la quantità e l'intensità dei problemi che la struttura ha gestito. La Uilca di oggi ha una composizione in parte diversa rispetto a quella di quattro anni fa, ci sono stati esodi, pensionamenti e nuovi ingressi di dirigenti sindacali, ma se pur è cambiata la morfologia, **i valori** che ispirano la nostra azione quotidiana sono gli stessi. La Uilca del Gruppo Monte dei Paschi di Siena ha dimostrato **capacità di resilienza e di adattamento** agli shock avversi di questi anni difficili. Il nuovo modello organizzativo, che ha **recepito le linee guida organizzative** proposte alcuni mesi fa, potrà contribuire al rafforzamento della partecipazione e del coinvolgimento di tutti i territori e di tutte le strutture.

In conclusione ringrazio tutta la struttura che è la UILCA Gruppo Monte dei Paschi di Siena per l'impegnativo ma proficuo lavoro svolto in questi anni tanto difficili. Un augurio di buon lavoro alla nuova squadra che uscirà dal Congresso, che possa raggiungere nuovi e più alti traguardi.

Luciano Marini

Segretario Generale UILCA Regione Umbria



INTERVENTI DEI PARTECIPANTI

LUCIA RINALDI

COLLABORATRICE SEGRETERIA BMPS

Buongiorno a tutti, per quelli che non mi conoscono io sono Lucia Rinaldi e da qualche mese collaboro con la Segreteria di Coordinamento della Banca e con la Segreteria territoriale di Siena.

In questi mesi ho avuto l'occasione di imparare tante cose che riguardano il mondo del sindacato, che prima vivevo da semplice iscritta, e per questa opportunità ringrazio innanzitutto Carlo, Federico, Marco e soprattutto Tiziana, che mi ha proposto questa collaborazione in una fase particolare della mia vita, ovvero al rientro da una maternità gemelare, dandomi la possibilità di lavorare in un ambiente sereno, e dove le persone sono ancora al centro del lavoro.

Ambiente che molto spesso, purtroppo, non è presente in azienda, infatti il mio intervento di oggi si collega proprio al tema della maternità e di come la mia esperienza e quelle raccolte dalle colleghe iscritte in segreteria si scontrano con la situazione quotidiana e con le normative aziendali. Il raffronto è stato in linea generale positivo per quanto ri-

guarda l'utilizzo dei congedi parentali normati e tutelati dalla legge, tuttavia ci sono ancora alcune criticità che nascono su determinati territori, dove c'è da confrontarsi con il problema della carenza di organico che può portare a delle contraddizioni logistiche paradossali. Purtroppo oggi, nonostante le previsioni normative prendano in considerazione la possibilità di rientro sulla residenza per le neo mamme, molte colleghe che lavorano in alcune realtà, ad esempio la zona di Firenze per la tratta Siena-Firenze, di fatto rimangono bloccate su certe destinazioni per molto tempo con considerevoli disagi logistici e organizzativi.

Sul tema della maternità le norme aziendali e statali si sono spesso rincorse in un'ottica migliorativa, tuttavia c'è ancora del lavoro da fare, con il ruolo attivo e la massima attenzione da parte del Sindacato, per evitare che la maternità continui ad essere vissuta, in molti casi, come motivo di discriminazione, pur in un'Azienda grande e strutturata come la nostra Banca. Soprattutto in un

momento come questo in cui non si può procedere con nuove assunzioni, le assenze per maternità sono via via più difficili da sostituire e questo inevitabilmente porta al deteriorarsi del clima aziendale e delle relazioni di lavoro. Pertanto le colleghe, che andrebbero accompagnate e tutelate proprio in questo momento di massima stanchezza e fragilità, finiscono per sentirsi isolate e discriminate.

Una mamma che può lavorare vicina alla sua famiglia e che può essere un punto di riferimento per i suoi figli è una mamma più felice e quasi certamente anche più produttiva nell'ambiente di lavoro, facciamo in modo che un momento di fragilità diventi un punto di forza.

Grazie e buon lavoro a tutti noi.



LUCIA RINALDI



INTERVENTI DEI PARTECIPANTI

ERMANDO CIOCCA

SEGRETARIO GENERALE UILCA REGIONE MOLISE

Questo è un periodo denso di preoccupazioni.

Da una parte, infatti, le sorti del Monte ci tengono tutti costantemente coinvolti e, dall'altra, il rinnovo del contratto nazionale di categoria stenta a definirsi in un confronto costruttivo con la controparte.

Circa le vicende che ci interessano direttamente, è incredibile come la banca per cui lavoriamo sia stata protagonista di situazioni difficili che hanno visto, come principali protagonisti, i lavoratori. Sono stati loro, infatti, a garantire il rapporto fiduciario con la clientela...a "metterci la faccia", come si sul dire.

Sono stati i lavoratori a rassicurare la clientela nei momenti difficili, riscuotendo quanto di buono hanno seminato negli anni. In un panorama dove telegiornali, quotidiani, trasmissioni televisive raccontavano di scandali e vicende giudiziarie sono stati loro a dover difendere il proprio operato e garantire la sopravvivenza della Banca.

Il Monte dei Paschi è sempre stata una banca a stretto contatto col territorio, con dipendenti capaci di instaurare un rapporto diretto con chi gli sedeva di fronte.

Una banca che, grazie alle varie acquisizioni (ultime delle quali Banca Toscana e Banca Antonveneta), è riuscita a presidiare con grandi professionalità tutto il territorio nazionale, dalle grandi città ai piccoli comuni, dove recarsi in filiale è spesso un momento di aggregazione sociale. Tutto questo, purtroppo, è cambiato.

Dove prima c'erano piccoli sportelli a presidio delle piazze si trovano ora uffici vuoti, sedi abbandonate, con colleghi costretti a grandi spostamenti sul territorio a loro spese.

L'Italia è un grande paese ma con identità diverse da rispettare. Le soluzioni poste in essere per le terre del Sud devono tener conto proprio dell'identità di quei luoghi.

Lo spopolamento bancario, in certi posti, espone il fianco a grossi rischi, primo tra tutti una carenza occupazionale che lascia troppo spazio all'illegalità.

Di questo (e di altro ancora) ABI deve tener conto nel rinnovo del CCNL di categoria.

E' necessario tutelare tutte le realtà, mettere in atto iniziative a protezione e sviluppo, consapevoli di quanto c'è di buono nella piattaforma unitaria di rinnovo su cui si andrà a trattare.

Una piattaforma che vuole definire l'identità del lavoratore bancario supportandolo nell'attività quotidiana, tutelandone l'operato e conciliandolo con i tempi della vita privata.

Il lavoratore non deve essere visto come un costo, facilmente contenibile sostituendolo con un bancomat o con un token, ma come una risorsa: l'elemento chiave per poter difendere e, in certi casi, riconquistare la fiducia dei risparmiatori."

Ermando Ciocca

Segretario Generale
Uilca Regione Molise

ERMANDO CIOCCA





INTERVENTI DEI PARTECIPANTI

ERNESTO MASSARO

RSA PADOVA

Carissimi tutti, sono nuovo ad appuntamenti congressuali, per me è quindi emozionante trovarci tutti insieme in questa sala, con l'obiettivo di discutere con impegno e serenità del futuro della nostra Organizzazione, che inevitabilmente coinciderà con il futuro della nostra Banca. Dovremmo essere nell'imminenza di decisioni importanti, passaggi fondamentali per il futuro di molti lavoratori. Il Ministero dell'Economia si è a suo tempo impegnato con l'Unione Europea a tracciare entro la fine di quest'anno il suo programma di uscita dal capitale della Banca.

Ma sappiamo tutti che questo, molto probabilmente, significherà individuare uno o più partner con cui provare a fare un'integrazione. Vedremo poi, quando sarà il momento, di calarci nei dettagli di un eventuale Piano Industriale, ma alcuni paletti bisogna piazzarli fin da subito.

Una fusione non deve portare in ogni caso ad alcuna macelleria sociale, anzi. Io ritengo che, pur rispettando tutti i limiti di legge,

dall'Antitrust a quant'altro, i lavoratori del Monte non debbano essere in alcun modo penalizzati. Perché se questa Banca è ancora operativa, lo si deve soprattutto ai sacrifici ed allo spirito di abnegazione dei nostri colleghi. Certo, ci potranno essere sistemazioni da trovare, di solito legate agli uffici delle Direzioni Generali, ma con buona volontà ed intelligenza le soluzioni si trovano sempre. I problemi, caso mai allargando lo sguardo, potrebbero venire da altri fattori. Innanzitutto l'avanzare delle nuove tecnologie e della Fintech, che obbligherà le Banche a grandi investimenti per arginare il dilagare dei nuovi attori che si affacciano sul mercato. Il digitale può cambiare in modo radicale il modo di fare banca. La tecnologia fa passi da gigante, il mondo virtuale è esperienza di tutti, tutti i giorni. Anche la finanza è inevitabilmente toccata da tutto ciò. Ma questo è soltanto il presente, poi c'è tutto un futuro che si annuncia pieno di opportunità, ma anche di rischi; fatto di intelligenza artificiale, di robotica, che può avere applica-

zioni finanziarie intense, ma spiazzanti per chi non sarà in grado di adeguarsi.

Basta pensare al mercato dei pagamenti, che sta subendo un cambiamento epocale, grazie alle applicazioni mobile che spianano la strada all'open banking. È facile immaginare che presto anche i colossi del Tech, come Facebook o Amazon, potranno proporsi come istituti di credito, fornendo forme di finanziamento, piccoli prestiti e investimenti. Per questo è fondamentale che le banche rinnovino velocemente la propria offerta di servizi finanziari in ottica digitale.

Ma un altro rischio ancora più grande sta nascendo e potrebbe veramente spiazzare le banche. E' il "crowdfunding" cioè quel fenomeno secondo cui due soggetti, uno che ha qualche risparmio, ed un altro che ha bisogno di un piccolo prestito, si mettono in contatto direttamente su una piattaforma online senza intermediazione o magari tramite app mobile e quindi senza una banca di mezzo, fidandosi del fatto che la piattaforma



INTERVENTI DEI PARTECIPANTI

★ faccia lo scrutinio del merito di credito di chi ha chiesto il prestito, usando per esempio i *big data*, cioè quelle informazioni capillari che noi tutti diffondiamo sulla rete, consapevolmente o meno.

Questa sì, potrebbe essere una cosa veramente dirompente per le banche tradizionali. E' vano immaginare che questi fenomeni possano non avere effetti anche nel nostro mondo. L'esplosione della tecnologia ha come conseguenza la riduzione dell'intermediazione diretta del lavoratore bancario nel rapporto con la banca. In altre parole, forse brutali, ciò può voler dire meno sportelli e meno lavoratori.

Potreste pensare che questa tendenza è purtroppo già presente da anni nel nostro settore. Vero, ma le motivazioni sono state diverse, e sono dipese in primis dalla crisi di alcuni Istituti. Adesso il fenomeno è dovuto anche al fatto che le nostre Banche sono da tempo incastrate fra i tassi negativi che erodono i margini, la contrazione degli utili dai mutui e la progressiva caduta delle entrate da commissionale. Sono certo che il Sindacato italiano presidierà come sempre le problematiche del settore, ma debbo confessarvi che io penso che le dimensioni mondiali del fenomeno richiederebbero un approccio a livello continentale. In altre parole, bisognerebbe che l'interlocutore vero diventasse il Sindacato europeo.

Venendo a cose a noi più vicine, essendo qui come rappresentante del Veneto, credo sia opportuno darvi qualche ragguaglio sulla nostra realtà territoriale. Non sarà sfuggito a nessuno che non è più fra noi Giangli Modena. Non trovo né utile né produttivo spiegare, anche perché francamente non le abbiamo capite a fondo, le motivazioni che hanno spinto Giangli ad abbandonare la nostra Sigla per aderire alla Fabi. Ciò è avvenuto in piena estate, costringendoci a mettere in campo tutte le contromisure che si usano attuare in queste situazioni. Contromisure che poi sono molto semplici: tanti chilometri e tutto il tempo disponibile dedicato a contattare i nostri colleghi a rischio. Ed in questa attività ha giocato un ruolo essenziale il feeling che si è creato da tempo fra me e Stefano Morello, altra figura fondamentale per la nostra sigla in Veneto. Abbiamo messo in campo passione, dedizione, disponibilità, tecniche di approccio e competenze, in uno spirito di massima collaborazione e ad oggi possiamo affermare che poteva andare peggio.

A distanza di qualche mese possiamo dire di avere arginato, passatemi il termine, l'offensiva di Gianluigi, che svolgeva attività sindacale sul territorio da circa un decennio. Certo alcuni iscritti lo hanno seguito, ma contemporaneamente siamo riusciti a farne di nuovi e a consolidare la relazione con molti altri.

ERNESTO MASSARO





INTERVENTI DEI PARTECIPANTI



Ma come si dice in questi casi; domani è un altro giorno, e per noi è tempo di pensare al domani. Posso affermare però che non è stato il proselitismo, che gli amici che ci hanno preceduto, ci hanno insegnato essere il primo impegno, a crearci qualche difficoltà. Non occorre che vi spieghi cosa vuol dire seguire e coprire le esigenze di poco meno di 450 iscritti; dalle pratiche con il CaF e con il Patronato Ital, dalle assemblee, agli incontri con le altre sigle e con le varie Direzioni Territoriali.

In questi anni abbiamo avuto la necessità di approfondire le conoscenze delle problematiche, ma anche le modalità e le soluzioni per affrontarle e risolverle. In questo abbiamo avuto la fortuna di avere alle spalle il supporto e l'aiuto diretto di qualche amico esodato ed anche qualche amico pensionato, che in alcuni casi hanno preso in mano e gestito direttamente le situazioni più delicate, diventando per noi dei veri e propri tutor. Il problema del futuro per noi è in primis quello di continuare ad imparare e in questo sarà determinante il rapporto ancora importante con questi "tra virgolette vecchi" che sono disposti a supportarci ed a trasmetterci le loro conoscenze, la loro esperienza e il loro vissuto. Non posso che ringraziarli.

Ma fondamentale in quest'ottica sarà anche il rapporto con la Segreteria di Coordinamento, che sono certo non ci mancherà.

Dobbiamo anche pensare al futuro della nostra Sigla nel Veneto. Non me ne vogliano gli amici Giorgio Donadel e Valeriano Bolcato. Ma per questione anagrafiche questi amici stanno avvicinandosi all'età dell'uscita dal lavoro, indipendentemente dagli esodi che forse ci saranno nel futuro. Ed è fondamentale pensare per tempo ad affiancare loro dei colleghi, al fine di addestrarli e formarli. In modo da trovarli pronti quando dovranno mettersi in prima fila.

In questo senso stiamo già lavorando e penso ad esempio al veronese, dove Valeriano ha individuato una collega, appena messa in pista in quel territorio. Come avrete capito non abbiamo tempo di fermarci, perché le altre sigle, in primis la First, ma anche la Fabi, stanno cercando di approfittare degli avvicendamenti che ci sono stati, purtroppo anche con metodi non convenzionali e sfruttare questa fase di transizione. Ma stanno sbagliando i loro calcoli, perché difenderemo il nostro spazio politico ed i nostri iscritti, con tutte le nostre forze. Per fare questo, lo ripeto, abbiamo bisogno di tutti i supporti possibili, e questo chiediamo in primis al Coordinamento. Noi siamo disposti a metterci il cuore e tutte le nostre energie, ma abbiamo bisogno di amici che ci sostengano e ci accompagnino in questa avventura.

Viva la Uilca.

ERNESTO MASSARO

RSA Padova



INTERVENTI DEI PARTECIPANTI

ROBERTA MORROCCHI

RSA SIENA DG

Buongiorno a tutti,

mi presento: mi chiamo Roberta Morrocchi e da circa due anni faccio parte della RSA di Direzione Generale. Lavoro in Direzione Crediti Non Performing, Settore Coordinamento Mid Ticket dell'Area Rischio Anomalo.

Sono in BMPS dal 2005: prima destinazione Latina (filiale), a seguire 10 anni in MPS Gestione Crediti Banca (prima Firenze e poi Siena) e da ca. 3 anni in Area Rischio Anomalo.

Da poco più di un anno per la Uilca partecipo alle riunioni della Commissione Pari Opportunità, in staffetta con Tiziana (Monaco).

La Commissione rappresenta un importante strumento di monitoraggio della *popolazione aziendale* anche se, com'è noto, attinge ad una base-dati piuttosto mobile poiché dal 2009 ad oggi il numero dei colleghi si è fortemente ridotto.

Al 31.12.2018 BMPS conta ca. 22.000 dipendenti e le donne – per la prima volta nella storia della Banca – hanno superato gli uomini. Abbiamo messo la testa avanti ... finalmente!

Le donne, dato costante dal 2013, confermano di possedere titoli di studio mediamente superiori agli uomini (siamo più brave, studiamo di più e ci laureiamo spesso in tempi più brevi e con voti migliori dei maschi) ma se guardiamo – passiamo ora alle note dolenti – gli inquadramenti, il dato complessivo si ribalta: a fine 2018 su 246 dirigenti solo 24 sono donne ed il rapporto rimane sbilanciato in modo significativo a favore dei colleghi maschi (1 a 3) tra i qd3 e i qd4. Il gap è minore, ma costante, tra i qd2 e qd1. In filiale due titolari su tre sono uomini. Solo nelle aree professionali c'è una netta prevalenza di donne (!). Il ricorso al part time è ancora prevalentemente femminile: 2150 colleghe contro 110 colleghi nel 2018.

E' evidente quindi che, mentre il percorso professionale degli uomini è piuttosto lineare (diploma e/o laurea impiego full time realistiche aspettative di carriera), quello delle donne procede "a strappi" poiché, alla iniziale spinta di realizzazione professionale ed economica (la laurea, spesso conseguita a pieni voti, non può essere vista solo come un'ambizione culturale), segue uno stallo o addirittura un'inversione di marcia, che spesso coincide con i maggiori impegni familiari (accudimento dei figli, dei mariti e dei genitori che invecchiano), incombenze che sono ancora e prevalentemente appannaggio delle donne. Si tratta di scelte? E se sì, quanto queste scelte sono libere o condizionate da un sub strato culturale duro a morire?

ROBERTA MORROCCHI





INTERVENTI DEI PARTECIPANTI



Le Commissioni Pari opportunità, ed i Sindacati che le hanno fortemente volute, servono a monitorare questi fenomeni, tenendo viva l'attenzione, ed a suggerire l'adozione di strumenti che consentano davvero a tutti – senza alcuna distinzione di genere o abilità, ... - di essere realmente liberi di scegliere e di provare a realizzare, anche in ambito lavorativo, i propri sogni, anzi, le proprie legittime ambizioni.

Come segretaria di DG quest'anno ho avuto anche l'opportunità di partecipare alla giornata formativa che l'Azienda organizza da alcuni anni in occasione della ricorrenza della festa delle donne, 8 marzo: ero molto curiosa di vedere come si svolgesse poiché in passato accadeva che rimanessi in ufficio mentre le colleghe, ma solo quelle con ruoli di responsabilità o espressamente indicate (attenzione al messaggio subliminale: solo le donne "con ruolo" hanno diritto di festeggiare per la nostra azienda?!), si preparavano e *sparivano* per ricomparire a metà pomeriggio, guardandosi bene dallo "svelare" a chi era rimasto in ufficio il senso dell'incontro.

Ebbene, a parte la confusionaria accozzaglia di tematiche forse affini ma non sovrapponibili (pari opportunità, diversity&inclusion, leader-she) e le scelte organizzative su front-man e ospiti esterni (tutti uomini!), ricordo l'intervento, portato ad esempio di realizzazione, di una collega affermata, che ha portato la sua testimonianza di mamma di due gemelli, avuti oltre i 40anni, e mi sono chiesta (ma sarò prevenuta?!), se il messaggio che l'Azienda volesse veicolare è: "fate pure i figli, ma dopo la carriera, assicurandovi di avere le risorse economiche (o aiuti familiari) per assicurarvi l'accudimento dei bambini mentre voi riprendete a lavorare come prima". Ecco, se questo è il succo del messaggio, non lo condivido!

Al di là delle scelte personali, assolutamente intoccabili, il mio datore di lavoro non può suggerirmi, neppure *sussurrando*, quando e come metter su famiglia ma semmai – e soprattutto – venire incontro alle esigenze, che cambiano, in modo da consentirmi di conciliare le esigenze della vita privata con quelle lavorative, mantenendo alti livelli di rendimento e di soddisfazione reciproca.

Chiudo ricordando due cose:

- il 12 febbraio di quest'anno l'Abi e i Sindacati hanno sottoscritto la *Dichiarazione in materia di Molestie e di Violenze di Genere nei luoghi di lavoro*, che sarà allegata al prossimo CCNL e che testimonia il costante impegno e l'attenzione di tutti noi, anche nel nostro comparto, a tali tematiche (Vi invito a leggerla);
- le pari opportunità non si esauriscono certo alla condizione della donna lavoratrice (anche se da lì sono partite negli anni '60): in Commissione si affrontano - e si affronteranno sempre di più in futuro con maggior contezza, frequenza e sensibilità proprio per i cambiamenti sociali che troveremo - tutte le condizioni individuali che richiedono particolare attenzione e tutela – in primis - le disabilità. Non ne ho parlato oggi per l'esigenza di circoscrivere il tempo dell'intervento, ma la Uilca è al lavoro anche su questo e pronta a raccogliere tutte le testimonianze che vorrete condividere.

Grazie e buon lavoro a tutti noi.

Roberta Morrocchi.

RSA SIENA DG



ALCUNI MOMENTI DELL'ASSEMBLEA CONGRESSUALE



ALCUNI MOMENTI DELL'ASSEMBLEA CONGRESSUALE



FACCI SAPERE COSA PENSI!

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

Esprimi la tua opinione!

Ascolteremo tutte le vostre proposte per crescere e
migliorare insieme!

fosse approfondito in queste pagine di
Uilca Gruppo MPS Breaking News



Via Banchi di Sopra 48
53100-Siena

0577 48589 - 0577 299719

uilca.mps@uilca.it