
INTERVENTO CARLO MAGNI ESECUTIVO NAZIONALE UILCA

Mentre la situazione internazionale è sempre più complessa e drammatica, mentre la democrazia - almeno per come la intendiamo noi occidentali - perde colpi e identità, mentre sembra talvolta di precipitare nel più bieco oscurantismo - ci si mette pure il Papa, il vicario di Cristo come lui si definisce, a parlare come mai farebbe Cristo nei confronti di nessuno - viviamo anche un clima politico di disaffezione e scarsa partecipazione, come evidenziato dagli ultimi dati relativi alle elezioni europee. Partendo dal presupposto che chi non esercita un diritto importante come quello del voto ha sempre torto - ho visto tante persone commuoversi durante la proiezione del film di Paola Cortellesi, ma evidentemente erano lacrime fini a se stesse, o addirittura lacrime inconsapevoli - e non lancia nessun messaggio costruttivo se non quello del menefreghismo: perché definire astensionisti coloro che non esercitano il diritto di voto e regalare agli stessi una ponderazione delle proprie intenzioni e delle proprie idee che in realtà non produce alcun effetto nell'azione di coloro che continuano a governare e a legiferare anche per chi non si è recato a votare, per gli astensionisti appunto, induce a definire questi ultimi piuttosto dei menefreghisti.

E il menefreghismo è l'esatto contrario del messaggio portato avanti da Don Lorenzo Milani nella sua breve esistenza - *I care, tutto mi riguarda* - è l'odio per gli indifferenti di Antonio Gramsci, è l'impegno, la dedizione, l'attenzione e la solidarietà esercitate da Giacomo Matteotti, che ha pagato con la vita il suo altruismo e la sua visione di una società più giusta e più equa. È la lotta contro gli egoismi e contro gli individualismi, che deve sempre prevalere.

Anche il Sindacato confederale ha il compito prioritario di continuare a far sentire forte e chiara la propria voce in questa situazione, lottando con tutte le forze per affermare la sua identità solidaristica, il suo fine di intermediazione, il suo ruolo insostituibile nel mondo del lavoro, che pure viene messo sempre più a repentaglio con l'adozione di un dialogo sociale, che spesso è solo una sterile e vuota comunicazione da parte dell'Esecutivo. Soprattutto la UIL deve continuare a portare avanti rivendicazioni fortemente identitarie come quella sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, sulla gestione e regolamentazione

dell'intelligenza artificiale, sul raggiungimento - quasi insperato - di un regime di equità fiscale per i contribuenti e i cittadini, sulla lotta senza quartiere al precariato, per aprire le porte ai giovani in un paese dove, essendo gli stessi minoranza elettorale, si fa tanta demagogia su di essi, ma pochi passi in avanti.

Non è un paese per giovani questo, quanto piuttosto un paese per agiati o ricchi pensionati, ai quali si guarda spesso come punti di riferimento per sviluppare proposte di legge o azzardare complesse riforme istituzionali. D'altra parte la gerontocrazia informa di sé anche il management del settore del credito domestico e internazionale, come sappiamo. E allora, diciamo ai giovani, e la UIL lo dice, fatevi avanti per pretendere ciò che è vostro: mi vengono in mente le invasioni pacifiche dei giovani negli anni 60, anche se il paragone, fatto con gli occhi di oggi, non ha forse lo stesso impatto. Disimpegno, disaffezione, qualunquismo, non devono e non possono tuttavia far parte del mondo dei giovani, e per questo motivo dobbiamo sostenere con forza le rivendicazioni che li riguardano più da vicino, affinché possano trovare nel Sindacato un interlocutore che non si palesa in altri ambiti, perché non si interessa a loro. Cambiare il paradigma della flessibilità, essere sempre dalla parte degli ultimi, dei più deboli, del prossimo, sulla base degli esempi che citavamo in premessa - Don Milani & co - che possono essere considerati tutti sindacalisti ante litteram. Diventare il "Sindacato delle Persone" significa confrontarsi e dialogare con le nuove generazioni, ma soprattutto aprirsi a loro. Circondarsi del nuovo, aprendo realmente il nostro mondo, i nostri ambienti, i nostri livelli organizzativi, ai giovani. Saremo in grado di farlo?

Spostandoci molto più prosaicamente all'interno del settore di credito e delle sue dinamiche, viviamo un momento di grandi risultati economici da parte delle banche, e di importanti risultati sindacali dal punto di vista contrattuale, oltre che di sostanziale stabilità nelle fila manageriali, e tuttavia si percepisce un clima di transizione, di incertezza, a causa del futuro non troppo chiaro per l'evoluzione dell'organizzazione del lavoro, e del modello di banca che si hanno in mente. Incombe lo spettro - se non attentamente gestito - dell'intelligenza artificiale, della radicale trasformazione di professionalità e mestieri, mentre ancora ci si interroga sulle reali prospettive della banca commerciale ed universale rispetto ai modelli logistici del futuro.

Ecco che, di fronte a un successo come quello conseguito con il rinnovo del CCNL, con un risultato economico davvero apprezzato dalle Lavoratrici e dai

Lavoratori, la nuova sfida che si pone oggi alla Uilca e a tutto il Sindacato di categoria, sarà quella della gestione negoziale e del presidio delle relazioni industriali in un settore che cambia sotto i nostri occhi alla velocità della luce.

Sappiamo quanto siano importanti i risultati salariali, ma affinché gli stessi continuino ad avere una sostanziale dignità anche nei prossimi rinnovi, dovranno essere accompagnati da buona e nuova occupazione, tutela dell'occupabilità, gestione del clima interno e delle pressioni alla vendita, tutti temi così importanti per convalidare e suffragare la salvaguardia della categoria, la cui esistenza viene continuamente messa in dubbio da ipotesi di futuro assolutamente sconcertanti.

Ovviamente, anche in questo caso, la differenza la fa l'uomo, la persona, l'individuo con la sua dignità, e la capacità del Sindacato di mettere al centro del proprio operato tutto questo.

E veniamo adesso al Monte dei Paschi.

Parlando di Monte dei Paschi non può che venire in mente il fantomatico, o famigerato, rischio bancario domestico ed internazionale. Tutto sulla carta, tutto sviluppato nei conciliaboli di gruppi di potere, tutto discusso da chi non può decidere nulla, analisti, comunità finanziaria, testate economiche.

Ma in contrasto con la realtà fattuale, perché:

1. le banche guadagnano e quindi non hanno interesse a consolidarsi, almeno per 18-24 mesi (Castagna, AD di Banco-BPM docet, anche se poi ogni tanto cambia idea);
2. il Governo non ha uno straccio di progetto sul Monte dei Paschi, se non quello di vendere, vendere, vendere, soprattutto per rimpinguare le esangui casse del Tesoro, e soprattutto adesso che il titolo in borsa va ancora bene, e BMPS capitalizza molto al di sopra delle previsioni dei sopra citati analisti finanziari;
3. l'opzione fantasma, l'opzione "stand alone", non viene mai evocata esplicitamente, sebbene nei fatti potrebbe essere perseguita. Su questo abbiamo scritto e detto fino alla nausea, come Uilca, che la soluzione migliore dovrebbe essere quella dell'individuazione di un nucleo azionario stabile, non speculativo, non finanziario, ma istituzionale. MPS potrebbe addirittura divenire polo aggregante, visto il surplus di capitale attualmente posseduto, che la rendono una delle banche più patrimonializzate in Europa, e non solo;

4. la rilettura del piano industriale, nel frattempo, non dovrà portare secondo il Sindacato aziendale a nessun cambiamento delle macro strategie. È prevista per il prossimo 5 agosto la presentazione della semestrale, insieme al cosiddetto ritocco del piano di ristrutturazione, i cui obiettivi sono già stati ampiamente superati dai risultati in corso. Staremo a vedere, ma ovviamente la Uilca e le altre OO.SS. vigileranno;
5. semmai, dovremmo continuare a ripensare il modello di banca che vogliamo perseguire nell'immediato futuro, anche a livello di settore. Nessun principio e nessun indirizzo logistico sono scolpiti nella pietra, e nessun dogma può essere proposto come tale all'interno dell'evoluzione dei modelli distributivi. In tal senso, vale l'esempio della battaglia identitaria portata avanti dalla Uilca, contro la chiusura delle filiali e la desertificazione bancaria, una battaglia che risente degli indirizzi uniformi conferiti dalle società di consulenza per la codificazione dei piani industriali dei grandi gruppi bancari, accanto ai quali tuttavia oggi esistono istituti di credito di medie e piccole dimensioni, oltre a banche locali straniere, in primis statunitensi, che non hanno applicato il principio della razionalizzazione a tutti i costi delle unità operative e non hanno perseguito quello della crescita dimensionale, alternativa alla integrazione con altre realtà bancarie, come unico elemento per affrontare in maniera adeguata il prossimo futuro: il paradigma della crescita a tutti i costi, in sostanza, è stato disatteso da esempi concreti, così come quello della razionalizzazione obbligata e della diminuzione dei costi operativi, quale fattore strategico di tipo irrinunciabile;
6. ultimo aspetto, non certo per importanza, è quello del riconoscimento dell'impegno delle Lavoratrici e dei Lavoratori della Banca Monte dei Paschi dal 2012 ad oggi, per salvaguardare le sorti dell'Istituto senese.

La situazione attuale del Monte dei Paschi non è certo frutto del destino. Tante azioni positive sono state portate avanti dal Sindacato e dai Dipendenti, per consentire la prosecuzione della storia della banca più antica del mondo: cristallizzazione dello sviluppo e dei percorsi professionali, disdetta integrale della vecchia contrattazione integrativa, giornate di solidarietà, decurtazione dei versamenti previdenziali a carico del datore di lavoro, mancata erogazione di premi, incentivi e promozioni. Il tutto, accompagnato da esodi non esattamente agevolati, che hanno ridotto il Personale della Banca dai quasi 33.000 colleghi del 2010 ai 16.800 circa dell'attualità, con l'ultima manovra, quella del novembre 2022, che ha fatto uscire 4125 persone in un colpo solo.

Dopo queste misure draconiane, dopo il successo dell'aumento di capitale del settembre 2022, ma soprattutto dopo aver affrontato la campagna di diffamazione mediatica e gli attacchi reputazionali da parte di clienti e stakeholder, i Colleghi, fornendo una vera e propria apertura di credito nei confronti del nuovo management, accettando cioè aprioristicamente un piano industriale molto complesso, hanno visto la loro realtà aziendale risalire finalmente la china.

E adesso, che siamo tornati a parlare di promozioni, premi, sviluppo professionale e avvio di una vera e propria stagione di contrattazione di secondo livello, gli stessi Colleghi dovrebbero aspirare - secondo la narrazione corrente - a gestire un'operazione, comunque voluta da altri e maturata senza presupposti industriali adeguati, che nella migliore delle ipotesi produrrebbe nuove chiusure e nuove eccedenze di personale: perché i piani industriali fanno questo, perché le fusioni fanno questo, producono esuberi e chiusure, producono contrazioni dei costi operativi, perché prima promettono economie di scala e di scopo, efficientamenti e distribuzione di ricchezze per gli azionisti, ma sottacciano la restrizione delle prerogative degli altri stakeholder, a cominciare dai Dipendenti.

Non possiamo permettere che questa accada: può darsi che le nostre armi siano "spuntate", ma ancora crediamo ed auspichiamo che i progetti strategici possano andare avanti sulla base di presupposti industriali e - soprattutto - di sostenibilità sociale, come sempre abbiamo detto. Da questo punto di vista, metteremo in atto tutte le iniziative possibili per sensibilizzare i diversi soggetti chiamati a decidere sul tema in analisi.

È troppo importante il lavoro fatto fino ad oggi per gettarlo alle ortiche. Infatti, se qualcuno mi chiedesse qual è stato il risultato più grande che ho ottenuto in questi ultimi 12 anni facendo attività sindacale nella mia azienda, risponderei senza dubbio che si tratta del rapporto interpersonale, della relazione profonda che come sindacalista sono riuscito ad instaurare con i miei Colleghi, infondendo loro speranza e facendoli partecipi di una visione di prospettiva che, in determinati momenti, era davvero arduo perfino intuire.

Il nostro lavoro è stato quello di tenere, di mantenere gli Iscritti, ma soprattutto di consentire loro di conservare una speranza, una visione, una prospettiva, un indirizzo.

Questo credo che sia un risultato che nessuna campagna di acquisizione, per quanto importante dal punto di vista numerico, potrebbe mai eguagliare, e il merito di tutto ciò è ascrivibile alle persone che mi hanno accompagnato in questo percorso, alla Segreteria di Coordinamento, alla Struttura, ai Segretari e alle Segretarie RSA della Uilca di Banca e Gruppo Monte dei Paschi, che ringrazio dal profondo del cuore per essere sempre al mio fianco.

Concludo con un tema a cui tengo particolarmente, il futuro del Sindacato, in qualche modo già affrontato in altre parti dell'intervento, ma sul quale voglio adesso tornare.

Oggi fare il sindacalista significa ascoltare, studiare, scegliere le priorità, accompagnate dalla capacità di fare proposte. Serve una libertà interiore per guardare avanti. Il Sindacato di cui non si può fare a meno è un alleato che non difende l'esistente, ma spinge il paese a una svolta urgente in termini di produttività, competitività, ma anche di nuova sostenibilità sociale, civile, ambientale.

L'importante è non cullarsi nei rimpianti e nei luoghi comuni che in Italia hanno già troppi campioni, e accettare invece la sfida del cambiamento anche quando farlo è faticoso. Bisogna uscire dal ricatto del breve termine, avere una visione integrale e radicale del cambiamento e ragionare dentro un progetto comune su come affrontare le sfide che abbiamo davanti.

Perugia, 20 giugno 2024