



UILCA GRUPPO MPS

Breaking News

Tutto e di più dal tuo sindacato



Speciale "Congressi UILCA GRUPPO MPS"

**IV CONGRESSO COORDINAMENTI UILCA
Banca Monte dei Paschi - Banca Antonveneta**

**II CONGRESSO COORDINAMENTO
UILCA Gruppo MPS**



SOMMARIO:

Qualità del lavoro Qualità di vita

Editoriale di Carlo Magni	2-6
Il Congresso UILCA di Umberto Baldo	7 - 10
Valutazione sui lavori dei Congressi UILCA Gruppo MPS di Caterina Barbaro	11
Intervento di Vincenzo Crupi	12 - 13
Intervento di Giovanni Fancelli	14 - 15
Intervento di Emanuele Rossi	16 - 17
Festività Soppresse 2010	18
Facci sapere cosa ne pensi	19

In data **17** ed il **18 Dicembre 2009** si sono svolti - presso l'Hotel Villa Ricci di Chianciano Terme - il **IV Congresso dei Coordinamenti Aziendali UILCA BMPS e Nuova BAV**, ed il **II Congresso del Coordinamento di Gruppo UILCA MPS**.

Riportiamo, di seguito, le considerazioni di sintesi sui lavori delle Assise citate, a firma del neo eletto Segretario Responsabile BMPS e Gruppo MPS, Carlo Magni, nonché gli interventi effettuati in tale sede da Umberto Baldo - riconfermato Segretario Responsabile Nuova BAV - e da alcuni Segretari RSA e Delegati che hanno partecipato al dibattito.

Buona lettura.



Nella foto sopra: Il tavolo della Presidenza del Congresso, con Baldo, Collini, Rosa, Magni, Masi e Pepe

L'INIZIO DI UN PERCORSO

Di Carlo MAGNI

Dopo la conclusione della fase congressuale che ha riguardato la nostra Struttura, ed in vista dei numerosi impegni negoziali che ci vedranno coinvolti a breve, desidero condividere con tutti gli Iscritti alcune considerazioni, tenendo conto anche di quanto emerso durante il dibattito che ha caratterizzato l'Assise di Chianciano Terme dello scorso 17 e 18 dicembre.

Il 2009 è stato l'anno della formale integrazione delle diverse società bancarie presenti nel nostro aggregato creditizio: una integrazione contrattuale, sindacale e professionale senza precedenti, nel cui ambito le storie di ognuno di noi si sono intersecate al fine di dare vita ad una nuova entità politica ed organizzativa. Questo processo è tuttavia ancora lungi dall'essere definitivamente composto, a causa della sussistenza di diverse problematiche, prima fra tutte quella inerente la **vendita degli sportelli prevista dalle normative Antitrust**, la cui dilazione ha determinato il venir meno della effettiva possibilità di creare una osmosi reale fra tutti i colleghi, ingenerando inoltre la diffusione di un clima di incertezza, gli effetti del quale dovranno essere gestiti in termini prospettici dai diversi soggetti deputati alla conduzione delle previste trattative contrattuali.

Come ho avuto occasione di precisare a Chianciano in alcune parti della relazione introduttiva delle Segreterie, e durante il mio intervento conclusivo, profonderemo il massimo impegno e la massima determinazione per assicurare ai colleghi riguardati da questa vicenda il più ampio quadro di garanzie possibili, nel momento in cui si aprirà la procedura ufficiale.

A prescindere dall'esistenza di questioni complesse, come quella appena ricordata, è tuttavia possibile affermare che **il 2010 sarà comunque un anno durante il quale verranno effettuate numerose verifiche, a livello di Sigla, per monitorare lo stato dell'arte dell'integrazione organizzativa interna** che, successivamente all'espletamento ed al buon esito degli appuntamenti istituzionali da cui siamo stati interessati, rappresenta per noi un obiettivo di fondo al fine di conferire incisività e forza all'azione della UILCA in termini complessivi. Resta inteso che, in questo articolato percorso, non sarà richiesto a nessuno di accantonare la propria storia e la propria identità, in quanto l'auspicabile successo di un'operazione, come quella descritta, sarà rappresentato dalla volontà e dal desiderio di ogni membro appartenente alla nostra Organizzazione di mettere a disposizione di tutti la propria esperienza e la propria cultura.



Nella foto sopra: lo Slogan del Congresso

Nel 2009, con la collaborazione di tutte le ex Segreterie di Coordinamento, abbiamo intrapreso un fondamentale **progetto di innovazione**: abbiamo infatti dato corso ad una **nuova articolazione delle RSA**, che tenesse conto della necessità di non disperdere il patrimonio professionale presente sui territori, mantenendo tuttavia inalterate le previsioni normative di miglior favore esistenti in seno alla Banca Monte dei Paschi, e veicolando fin da subito tali professionalità all'interno del confronto sviluppatosi in sede periferica con i referenti aziendali; abbiamo inoltre avviato un **progetto di proselitismo** molto efficace – basato, tra l'altro, sui meccanismi di selezione del personale previsti a livello contrattuale – affiancando il medesimo alle **visite itineranti di tipo organizzativo**, condotte a livello decentrato dalla Segreteria di Gruppo.

La validità del progetto di rinnovamento anzidetto è ravvisabile, in primo luogo, nei risultati prodotti al termine del percorso congressuale: le RSA di base della UILCA hanno adesso una composizione numerica, ed un'articolazione logistica, del tutto coerenti con gli equilibri esistenti

L'inizio di un percorso**segue da pag.2**

a livello sindacale ed aziendale nei vari ambiti provinciali e regionali; lo stesso dicasi per quanto concerne la composizione delle Segreterie di Coordinamento – Aziendali e di Gruppo – dove sono state operate scelte atte a valorizzare la rappresentatività delle ex Banche Commerciali, in una logica di assoluta proporzionalità e di coesione interna.

Tutto ciò è avvenuto in concomitanza allo svolgimento di importanti procedure negoziali, riguardanti la declinazione operativa del Piano Industriale che, pur rappresentando un elemento di indubbia difficoltà per tutti i lavoratori, hanno visto nella costituzione della “delegazione ad hoc” e nella conduzione da parte della stessa di tutte le trattative in analisi, un chiaro segnale riguardante il riconoscimento della pari dignità politica delle realtà aziendali coinvolte nel processo di ristrutturazione e di integrazione.



Nella foto sopra: Gli Ospiti

Indubbiamente – ed il dibattito congressuale lo ha confermato – **il disagio vissuto dai dipendenti in questo periodo storico pare discendere non solo dalle scelte strategiche effettuate dalla Capogruppo, ma anche da un’incessante revisione dei modelli organizzativi** che sembra individuare la sua ragione di essere nella ricerca di una utopistica perfezione in termini logistici, del tutto incongruente rispetto alle necessità dei colleghi e della clientela. In questa situazione, è quindi il sindacato che deve assumere il ruolo di suggerire soluzioni che pongano la forza lavoro al centro dei piani industriali e delle scelte di politica gestionale della controparte, rafforzando la funzione partecipativa, senza con questo subordinare le scelte negoziali alle mere esigenze datoriali. Ciò presuppone l’abbandono di un metodo di lavoro orientato alla pura contrapposizione, sostituendo il medesimo con uno spirito concertativo, nella cui declinazione dovranno però trovare posto approfondimenti e risultati concernenti non solo le materie istituzionalmente dedicate alla contrattazione, ma anche quelle che oggi costituiscono il preambolo per offrire risposte alle molteplici e diversificate esigenze dei lavoratori, prima fra tutte l’organizzazione del processo produttivo. Quanto sopra rappresenta la necessaria condizione per **intraprendere un percorso finalizzato all’incremento della partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese** – sostenuto con forza all’interno delle tesi congressuali UILCA, e condiviso anche da numerosi delegati – il quale non si sostanzia esclusivamente di previsioni di natura economica, peraltro già codificate dal CIA con riferimento al Premio Aziendale, ma contempli anche la possibilità di inserimento di uno o più rappresentanti del personale all’interno degli Organismi Amministrativi del Monte dei Paschi, fondando la stessa sulla volontà di regolare in termini associativi la quota di partecipazione azionaria ad oggi posseduta dai dipendenti.

Gli impianti contrattuali ed i protocolli esistenti, che sotto il profilo procedurale non hanno ancora oggi termini di paragone all’interno del settore, andranno comunque perfezionati e modulati tenendo conto del nuovo volto della Banca e del Gruppo, con l’intento di **conferire maggiori spazi, ed adeguati contenuti, al confronto decentrato ed alle prerogative delle RSA di base.**

Le critiche ed i limiti in tal senso evidenziati in sede congressuale da alcuni interventi, impongono

un deciso cambio di rotta, indirizzato quanto meno a recuperare l'originario spirito delle norme, la cui "ratio" risiede nella possibilità di testare l'efficacia delle scelte gestionali da parte dei rappresentanti sindacali dislocati sui territori, proponendo modifiche e correttivi, se ritenuti necessari.

In questo contesto, anche il rapporto fra le diverse Organizzazioni Sindacali assume importanza basilare. Serve infatti unità, coesione, ed una visione condivisa dei programmi da attuare.

Come UILCA abbiamo sempre privilegiato i rapporti unitari, consapevoli che la divisione fa il gioco delle controparti e rende il lavoratore più debole. Siamo unitari, e lo saremo anche in futuro, ma ad una sola condizione: che nessuno prevarichi le nostre idee. Vogliamo continuare a cooperare con quelle Sigle che rispettano valori reciproci e che non hanno concezioni egemoniche, improntando il contraddittorio interno al primo tavolo di trattativa a logiche di pariteticità e di partecipazione sui temi di interesse strategico e contrattuale, assumendoci tuttavia l'impegno di esportare le nostre sensibilità e le nostre intuizioni nell'ambito dei diversi negoziati, e calibrando le necessarie mediazioni in modo tale che dalle stesse tali sensibilità ed intuizioni non escano snaturate.

Il cammino da effettuare insieme è ancora lungo, e certo non privo di insidie. Ciò nondimeno confidiamo nelle finalità di una Banca che, pur avendo in passato compiuto errori e perseguito obiettivi non sempre in linea con la sua identità, ha sempre avuto la forza di operare, anche grazie agli stimoli provenienti dalla compagine sindacale e dai dipendenti, un processo di riposizionamento strategico e di autocorrezione, infine collocando al centro delle iniziative assunte l'attenzione verso i propri lavoratori ed il progresso economico delle comunità di riferimento e di adozione.

Come UILCA, siamo oggi chiamati a gestire questi importanti, e per molti aspetti sconosciuti fenomeni, con maggiore attenzione rispetto al passato, e con un senso di responsabilità ancora più cosciente ed approfondito; **un senso di responsabilità che, comunque, deve farci rifuggire**



Nella foto sopra: Il Segretario Generale della UILCA, MASSIMO MASI, e il Segretario Nazionale VITO PEPE

dalla tentazione di trasformarci in "cultori" dei piani industriali, indirizzando piuttosto il fulcro della nostra attività verso ciò che rappresenta il fine istituzionale della medesima, vale a dire verso la tutela, la difesa e la protezione dei colleghi rispetto ad un contesto trasformato in maniera così profonda, da ingenerare in essi la sensazione del venir meno dei tradizionali punti di riferimento.

Per questi colleghi, vogliamo essere presenti ed attivi, concertando con la controparte tutte le ricadute dei processi di natura aziendale, e dando voce a tutte le istanze delle quali le RSA si sono rese portatrici durante il dibattito congressuale, al fine di trasformare le medesime

in opzioni di natura negoziale. Desideriamo ardentemente essere la voce di tutti coloro che spesso non hanno la possibilità di far sentire la propria, pensando a noi stessi come a dei lavoratori che rendono un servizio ad altri lavoratori, ed assumendoci le responsabilità che effettivamente ci competono, in modo tale da richiamare il management a riflettere ed a farsi carico delle proprie.

L'inizio di un percorso

[segue da pag.4](#)

La UILCA è fermamente intenzionata ad essere protagonista di questo “nuovo corso”, che caratterizzerà l’operato della Sigla durante l’anno 2010. In tal senso, mi sento di garantire che **la condivisione politica degli obiettivi – e l’univocità di intenti che necessariamente ne deriverà – sarà costruita mediante percorsi graduali ed effettivamente partecipativi che avranno bisogno, quali presupposti di tipo politico, non solo del rispetto delle differenze, ma anche di un desiderio di appartenenza ad una Struttura permeata sulla volontà di portare a compimento l’integrazione oramai avviata in seno ai diversi ambiti.** Vogliamo riappropriarci dei nostri valori fondanti, come la solidarietà, la disponibilità ed il servizio verso i più deboli, quale risposta ai metodi operativi adottati da numerosi soggetti, tendenti a privilegiare l’ostentazione della potenza organizzativa rispetto al valore dell’uomo.

Per fare questo è necessario condividere collegialmente una “visione” del sindacato, all’interno della quale ognuno sia chiamato a fornire un apporto ed a donare il proprio contributo; un sindacato più moderno e funzionale, poiché in grado di proporsi quale soggetto politico attivo e punto di riferimento per tutte le professionalità esistenti.

**Nella foto accanto :
Il tavolo della Presidenza del Congresso**



Nell’ambito di questa “visione”, il mio intendimento è quello di essere il Segretario di tutti, anche di coloro che hanno legittimamente evidenziato, durante il Congresso di Chianciano, i limiti e le contraddizioni esistenti, a loro modo di vedere, nella UILCA, contraddizioni a mio avviso inevitabili quando si discute di una Organizzazione “fatta di persone”.

Ritengo che la UILCA abbia sempre dimostrato di essere capace di affrontare qualsiasi ostacolo, anche il più difficile. **Pertanto, se il 2009 è stato l’anno in cui abbiamo posto le basi di un rinnovamento necessario per affrontare in modo efficace le sfide future, oggi dobbiamo consolidare i risultati conseguiti** e proseguire nella costruzione di una Organizzazione solida nella struttura, coesa di fronte alle avversità, flessibile nella soluzione dei problemi, rapida nel rispondere al continuo mutare degli scenari di settore, disponibile all’ascolto delle opinioni differenti, ferma nella rivendicazione dei suoi principi e dei suoi valori ispiratori, perseverante nella richiesta di ottimizzazione del personale, capace di individuare in ogni situazione i soggetti più deboli ed indifesi e determinata nel sostenerli e tutelarli.

Prima di concludere questa mia comunicazione, ritengo importante elencare alcuni degli impegni che, come Segreteria di Coordinamento UILCA, intendiamo assumere per il 2010:

- **continuare ad esercitare, con responsabilità, il ruolo di agenti contrattuali**, operando in nome e per conto dei lavoratori e tenendo esclusivamente in considerazione le loro istanze, a cominciare dal desiderio e dalla necessità per gli stessi di operare all’interno di un clima di collaborazione fra tutto il personale, oltre che di certezza e trasparenza sotto il profilo esecutivo e salariale;

- **dedicare la massima attenzione al processo di rinnovo dei Contratti Integrativi del Gruppo**, a cominciare da quello di BMPS, i contenuti del quale – una volta opportunamente modulati – saranno applicabili nei confronti di una platea di percettori più che raddoppiata rispetto all'attualità;
- effettuare un approfondito monitoraggio della **contrattazione ordinaria** – che, dopo l'espletamento delle procedure di integrazione societaria, dovrà tornare ad assumere un ruolo centrale - a sostegno di congrui livelli occupazionali, e della richiesta di maggiore professionalità e formazione avanzata dai colleghi.
- proseguire e perfezionare i progetti già avviati nel corso del 2009, riguardanti il **proselitismo e le visite itineranti di tipo organizzativo**, di cui verranno resi noti i contenuti una volta attuati i necessari passaggi in sede di Segreterie;



Nella foto sopra : CARLO MAGNI

Da quanto detto sopra si evince come il Congresso abbia in realtà rappresentato solo un punto di partenza, sebbene lo svolgimento del medesimo abbia altresì contemplato, con la ripetuta convocazione dei Direttivi Congiunti UILCA durante il 2009, preventivi momenti di approfondimento e di dibattito interno, in conseguenza dei quali sono state effettuate le scelte che poi hanno formato oggetto della proposta organizzativa presentata durante l'Assise. Ciò ha sconsigliato l'accoglimento di modifiche formali alla proposta stessa, che pure sono state avanzate in ultima istanza da alcuni delegati, in quanto **tali modifiche avrebbero di fatto inficiato la validità ed il presupposto politico del percorso svoltosi sino a questo momento.**

Non è comunque mia intenzione sottostimare i suggerimenti avanzati, né tantomeno mettere a tacere le voci di dissenso. Il tempo che ci separa dalla prossima Conferenza di Organizzazione – circa due anni - servirà quindi a testare l'efficacia delle decisioni assunte, correggendole, se del caso, ed orientando le medesime verso una reale valorizzazione della rappresentatività esistente in sede territoriale. Noi crediamo in questi obiettivi ed in questi valori, e faremo di tutto per portarli avanti. Saremo quindi aperti ai suggerimenti, ai diversi pareri e, soprattutto, alle critiche.

Con questo voglio rinnovare l'appello lanciato a Chianciano Terme, riguardante **il mantenimento della capacità di ascolto**, non solo nei confronti degli iscritti e dei lavoratori, ma anche all'interno del sindacato stesso. Il nostro mestiere, quello di sindacalista appunto, implica una vera e propria scelta di vita – per molti aspetti penalizzante - che tuttavia può trovare un bilanciamento ed una rinnovata ragione di essere nell'apprezzamento dell'operato svolto da parte dei colleghi, rappresentati direttamente od indirettamente, ed anche all'interno dell'Organizzazione. In questo senso, la capacità di ascolto assume una valenza di fondo.

Concludo ringraziando tutta la Struttura, e tutti gli Iscritti, per avermi concesso l'opportunità ed il privilegio di svolgere in questi anni un'esperienza stimolante e costruttiva, che mi ha permesso di crescere come lavoratore e come persona. Ringrazio, inoltre, per la fiducia accordata ai nuovi Organismi Direttivi ed alle nuove Segreterie, nella cui composizione hanno trovato spazio preziose professionalità ed esperienze sindacali provenienti da tutti gli ambiti del Gruppo.

Fraternamente,

IL SEGRETARIO RESPONSABILE DI GRUPPO

Carlo Magni

II CONGRESSO UILCA GRUPPO MONTEPASCHI

di Umberto Baldo

Care amiche, cari amici,

Un Congresso rappresenta sempre un traguardo, una linea che divide il prima ed il dopo. Si tratta di un momento in cui si è costretti a fare il punto di dove si è arrivati, e contemporaneamente programmare le tappe di un percorso futuro. Non osta a questa visione il fatto che sia anche l'occasione per designare gli amici che tale futuro dovranno gestire in prima persona, con tutte le tensioni e gli scontri spesso conseguenti a tale processo, perchè le conferme o gli avviamenti sono connaturali al divenire di un'Organizzazione come la nostra.

A mio avviso questo è il primo vero Congresso del Gruppo Monte Paschi di Siena, perchè quello che si è tenuto in questa stessa località circa un anno fa si è svolto in un

momento difficile, in un momento in cui l'incalzare degli eventi collegati alle fusioni forse non ci dava la necessaria freddezza per affrontare un processo che, è indubbio, ha cambiato profondamente questo Gruppo.

Un anno fa eravamo ancora quattro o cinque Banche diverse, con tutto quel che ne consegue in termini di abitudini, diversità a volte profonde, culture differenti. Oltre a tutto la nostra reciproca conoscenza era di carattere superficiale, e ciò non poteva non generare, anche se tutti lo negavamo, qualche diffidenza, qualche gelosia, qualche timore di perdere qualcosa della nostra identità.

Ora le cose sono profondamente diverse. Di fatto nel Gruppo sono rimaste due sole Banche commerciali (esclusa ovviamente Biverbanca), una che mantiene il

carattere di Banca nazionale, ed un'altra cui è stata affidata la missione di essere una banca del territorio, il Nord Est.

Il percorso di integrazione non è stato dei più facili, e non poteva essere diversamente dati i tempi fissati dalla Capogruppo, e ciò ha generato mesi di disagio in tutta Italia, con le strutture sindacali messe a dura prova dalle pressioni dei lavoratori.

Ricordo al riguardo un editoriale dell'amico Carlo Magni, intitolato "Lavorare insieme senza guardare indietro", il quale prendeva proprio lo spunto dal "disagio che non è più possibile sottacere", per invitare comunque tutti i soggetti interessati a guardare avanti, ad assumersi ciascuno la propria responsabilità per contribuire al buon esito di un progetto strategico complesso ed articolato. E Carlo

II CONGRESSO UILCA GRUPPO MONTEPASCHI

di Umberto Baldo

Segue da pag. 7

scrive queste parole nel mese di agosto, periodo tradizionalmente dedicato ad altre attività; a testimonianza della necessità di fare il punto su una situazione diciamo problematica.

Io credo che, nonostante ci sia ancora inevitabilmente qualche problema, il Gruppo è andato avanti, le criticità della migrazione si stanno via via metabolizzando, e ciò, credo sia doveroso sottolinearlo, grazie all'impegno ed alla professionalità dell'intero corpo lavorativo.

Sono stati i lavoratori a rendere possibile un'integrazione in tempi che molti ritenevano al limite del possibile, a vincere in definitiva questa sfida.

Adesso è tempo di attivare una seconda fase, che deve avere come obiettivo prima-

rio il recupero del senso di appartenenza ad un grande Gruppo bancario italiano, anche da parte di colleghi che nel corso della loro vita hanno dovuto confrontarsi con svariati assetti proprietari.

E dal senso di appartenenza alla Banca, per calarci nel nostro oggi, si deve passare al recupero dello **spirito di appartenenza ad una identica Sigla**.

Non è un caso che le "Tesi Congressuali 2009" approvate dai Direttivi Unitari partano proprio da questa priorità, recuperare tutti la **fierazza di far parte di questo Sindacato aziendale**.

E poiché *"verba volant, sed scripta manent"* io sono andato a rileggermi nei giorni scorsi le tesi congressuali, e vi ho trovato non solo un'analisi completa delle problematiche, ma anche precise indicazioni di come disegnare all'in-

terno del nostro Gruppo la Uilca del futuro.

Non posso certo affrontare punto per punto quanto contenuto nelle tesi, ma sia pure in maniera sintetica voglio accennare a qualche capitolo.

Buona l'analisi del comparto "Comunicazione e valorizzazione del Brand Uilca", e perfetta anche l'indicazione di proseguire nel percorso delineato ad aprile. Voglio al riguardo osservare che il complesso della pubblicitaria prodotta dalla Segreteria Nazionale, unitamente a quella del Coordinamento del Gruppo MPS, ci consente di tenere sempre aperto il dialogo con i lavoratori, consentendoci di essere riconoscibili in maniera immediata per i valori che portiamo avanti. L'apprezzamento dei colleghi al riguardo è la migliore testimonianza che su questo non siamo secondi a nessuna altra Sigla.

Speciale Congresso

II CONGRESSO UILCA GRUPPO MONTEPASCHI

di Umberto Baldo

Segue da pag. 8

Concordo poi in pieno con la strategia di assumere il proselitismo come una priorità

*Nella foto sotto:
UMBERTO BALDO*



della Uilca. Io da sempre credo che il Sindacalista sia in grado di far bene il proprio mestiere solo restando il più possibile in mezzo ai lavoratori, vivendo direttamente i loro problemi e disagi, senza per questo però disdegnare la conduzione delle trattati-

ve.

Da quanto ho potuto però constatare in questi ultimi anni, ho visto nei principali Gruppi un progressivo gigantismo delle delegazioni sindacali, e credo che al riguardo si debba fare qualche riflessio-

ne e possibilmente qualche passo indietro.

Concordo anche con l'analisi e le proposte formulate dal nostro Coordinamento di Gruppo in tema di Coordinatori Regionali Aziendali.

Venendo infine alla Nuova Banca Antonveneta, è evidente che il Gruppo Monte Paschi ha inteso dare vita ad una Banca con una radicata vocazione territoriale, con il chiaro fine di recuperarla al ruolo originario antecedente le avventure nazionali ed internazionali. Una Banca tagliata a misura del territorio del Triveneto.

La congiuntura attuale rende tutto un po' più difficile. Pur parlando di un territorio ancora ricco e dinamico, la crisi ha evidenziato la fragilità di certi comparti, e forse ci vorrà un po' più di tempo per il decollo della Banca. E' co-

II CONGRESSO UILCA GRUPPO MONTEPASCHI

di Umberto Baldo

Segue da pag. 9

munque indubbio che sarà di aiuto il positivo intreccio sinergico con la Capogruppo, presente peraltro direttamente sullo stesso territorio.

In ogni caso giova sottolineare che per una buona riuscita del progetto è necessario che la Banca continui ad adeguare gli organici, sia in termini numerici che qualitativi, alle effettive esigenze operative della rete ed alla piena applicazione del modello organizzativo. Inoltre deve essere continuato lo sforzo di aggiornare con interventi formativi mirati le competenze professionali dei ruoli specialistici.

Nell'immediato futuro, sia per la Capogruppo che per Antonveneta, c'è la scadenza del rinnovo del CIA. Per noi significa rispondere anche ad una primaria necessità, quella di superare un articolato

che, sottoscritto nel 1998, per ovvi motivi non si è più potuto rinnovare. Per noi rinnovare il CIA vuol dire partire *in primis* da un'operazione di collazione, fra un testo ormai superato e gli oltre 70 accordi sottoscritti in 12 anni, per valutare quanto non è più vigente e quanto è possibile confermare e migliorare.

Il rinnovo del CIA rappresenta per Antonveneta una prima occasione per migliorare l'integrazione nel Gruppo, "accorciando" le distanze rispetto alla Banca MPS, attivando le disponibilità in tal senso manifestate dalla Capogruppo in sede di accordo di fusione.

E' evidente che si tratta di un percorso. Nessuno di noi pensa al tutto e subito!

Anche perchè l'impianto nor-

mativo che via via si andrà disegnando non potrà prescindere dalle specificità di una Banca legata ad un territorio particolare, il Nordest, appunto.

Come si vede non ci sarà da stare con le mani in mano. Ma ci riusciremo, perché abbiamo uomini, idee, competenze, e voglia di fare.

UMBERTO BALDO
Segretario Responsabile
Nuova Antonveneta

Valutazioni sui lavori dei Congressi UILCA Gruppo MPS

di CATERINA BARBARO
Reggio Calabria Agenzia 2

All'indomani del IV Congresso di Coordinamento UILCA, sento di voler condividere con Voi l'entusiasmo che porto dentro dopo due giorni che hanno rafforzato in me le motivazioni che mi hanno indotta ad iniziare questo percorso poco meno di un anno fa. Per me è stata la prima partecipazione ad un'Assise così importante, nel corso della quale ho avuto modo di incontrare colleghi che da anni svolgono l'attività sindacale con impegno, passione e professionalità, talvolta sacrificando il tempo che potrebbero dedicare alle proprie esigenze personali, per la crescita costante della nostra Organizzazione. Questa esperienza ha confermato in me quella che era la forte percezione di far parte di un Sindacato che ha le capacità di affrontare seriamente le problematiche a cui quotidianamente si ritrovano a dover far

fronte i lavoratori, valutandone ogni aspetto per trovare la soluzione ad ognuna di esse.

Dopo la fase iniziale di quanto formalmente previsto per lo svolgimento dei lavori del congresso, il Segretario responsabile di Gruppo, Carlo Magni, ha letto la propria relazione, ricca di argomentazioni, affrontate senza tralasciare alcun aspetto. Sono stati sviscerati in modo ampio, completo e propositivo i principi, le iniziative e le prospettive future della UILCA, senza mai perdere di vista quello che è stato lo slogan del IV congresso: **"QUALITA' DI LAVORO, QUALITA' DI VITA"**.

Si sono susseguiti, nell'arco dei due giorni, vari ed interessanti interventi da parte di numerosi colleghi.

Sono stati per me motivo di orgoglio l'attenzione e l'apprezzamento dei par-

tecipanti all'intervento del nostro Segretario, Vincenzo Crupi, il quale ha perfettamente focalizzato le tematiche congressuali, ed ha manifestato importanti innovative aperture, ottenendo il consenso di gran parte dei colleghi presenti.

Prima della conclusione dei lavori congressuali c'è stato l'applaudito intervento del Segretario Nazionale, Massimo Masi, a conferma delle sue doti di alto livello.

Impegno, passione e voglia di fare per portare avanti il patrimonio di idee che anima la nostra Sigla, questo lo spirito del nostro lavoro, questo lo spirito che alimenta il mio entusiasmo ed il lavoro che spero di portare avanti all'interno della UILCA.

Intervento di VINCENZO CRUPI

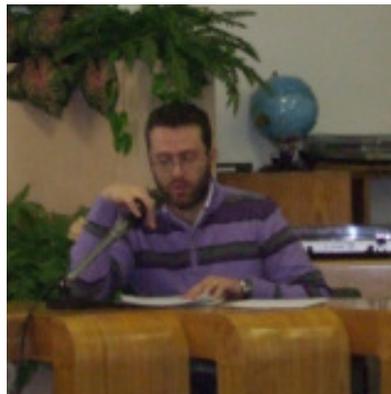
Speciale Congresso

**Segretario BMPS
RSA Reggio Calabria**

Compagne, compagni, amiche ed amici della UILCA, ci troviamo a celebrare questo Congresso in un momento delicato e cruciale per i motivi che più volte sono stati esplicitati in precedenti interventi, ma soprattutto nella relazione del nostro Segretario Carlo Magni e che pertanto non intendo riprendere. Ritengo sia più interessante cercare di capire cosa possa e debba fare il Sindacato in tale situazione. L'unica vera risposta che trovo è che bisogna che faccia semplicemente ciò per cui è nato: tutelare i lavoratori e rappresentare la sintesi delle loro esigenze per controbilanciare il maggior potere delle parti datoriali.

Fu su queste basi che si diede vita alle Union Trade in Inghilterra all'epoca della Rivoluzione Industriale. Da allora i tempi fortunatamente sono cambiati di molto ed oggi godiamo di una legislazione che molto protegge e molto garantisce nel mondo del lavoro. Forse, anche per questo, forte è la tentazione di appropriarci di ruoli che non sono nostri e che ci allontanano dalla nostra naturale missione. Ed allora, un ritorno alle origini non può che far bene all'istituzione "Sindacato" e di conseguenza

anche alla società tutta. Per far questo bisogna ritornare tra i lavoratori, ascoltarli, capirli, raccogliere le loro istanze e spesso anche le loro critiche. Questo passaggio, seppur faticoso e fonte di sacrifici, è essenziale per ritrovare quel legame di fiducia tra la base e la classe dirigente che spesso rischia di essere presuntuosamente autoreferenziale.



Nella foto : VINCENZO CRUPI

I lavoratori hanno necessità di vederci come amici, alleati, di sentirci come una cosa loro. Vogliono sentirsi parte viva di un'organizzazione che serve a proteggerli e non invece che sia, come oggi viene percepita, una sorta di salvacredito per i dirigenti sindacali.

Dobbiamo trasmettere un messaggio chiaro, netto, indiscutibile: **il Sindacato è della base, noi siamo lo strumen-**

to, la tutela dei loro diritti è il fine. Tradotto nella vita, nella nostra Organizzazione, significa la richiesta di un ulteriore grande sforzo alle singole RSA affinché creino, riavviino o intensifichino il contatto quotidiano e costante con ogni singolo iscritto, potenziale tale ed in generale con la collettività dei colleghi.

Questo apre ampi spazi di riflessione. Innanzitutto la necessità di curare la preparazione dei rappresentanti sindacali a cui si chiede ormai un elevato grado di professionalità. Da qui dunque la richiesta agli organismi competenti di porre una sempre maggiore attenzione alla materia. Una seconda riflessione riguarda l'inderogabile collegamento tra le rappresentanze di base e le strutture deputate alla contrattazione. È necessario organizzare in modo efficiente un continuo scambio di informazioni in modo che le esigenze, le paure, le aspettative dei colleghi arrivino nelle opportune sedi e possano eventualmente trovare risposte e spazio nelle previsioni contrattuali. Di converso, le strutture centrali hanno l'obbligo morale ed organizzativo di garantire una completa e costante informazione alle strutture perife-

Intervento di VINCENZO CRUPI

riche circa le attività in corso in modo da aumentare sempre più il grado di coinvolgimento ma anche per consentire l'aggiornamento a cascata a tutti gli iscritti e non, anche in ottica di una efficace azione di proselitismo.

Infine, la terza riflessione riguarda l'effettivo grado di rappresentatività delle RSA nei confronti dell'Azienda. In questo ambito si assiste ad una lenta ma progressiva erosione del potere contrattuale delle RSA a causa di un'organizzazione interna non adeguata alla corrispondente organizzazione aziendale. Spesso, gli ottimi accordi siglati a livello centrale vengono completamente disattesi da Direttori Operativi o comunque dalle strutture direzionali d'Area senza che le singole RSA abbiano la forza di contrapporsi. Ciò non soltanto vanifica l'azione politica delle segreterie nazionali ma, e questo è ovviamente l'aspetto che più preoccupa, costituisce un modo per ridurre nei fatti l'ambito delle tutele e dei diritti dei lavoratori. Un dato che ci deve preoccupare è che molti colleghi hanno la percezione che le garanzie stanno progressivamente diminuendo, si sentono indifesi contro politiche aziendali di gestione del personale sempre più ag-

gressive. A questo noi dobbiamo trovare una soluzione.

La nostra Banca, a seguito dei processi di riorganizzazione, è profondamente cambiata e con essa si sono modificati quegli equilibri che ci hanno consentito da sempre di essere considerati un'oasi felice. Siena non è più il centro del mondo, lo è stato per tanto tempo e faceva comodo un po' a tutti, ma ora le cose non stanno più così. Allora dobbiamo essere in grado di adeguarci, dando maggior peso alle periferie, magari prevedendo una adeguata rappresentanza in un esecutivo o meglio ancora, esigere che a livello decentrato si avvii un vero confronto sindacale con l'Azienda. Di certo questa situazione non è più accettabile. Le RSA vanno messe in condizione di esercitare a pieno tutte le loro prerogative. In questo senso è necessario anche ripensare alla gestione dei permessi e delle risorse.

In conclusione vorrei lanciare l'ennesimo appello affinché si rifletta sulla incapacità di questa struttura aziendale di creare rapporti stabili con il territorio. Come calabresi, sentiamo forte l'esigenza della rivisitazione del perimetro dell'attuale Area, e chiediamo che la SAS di complesso si faccia portavoce nelle oppor-

Speciale Congresso

tune sedi di una proposta di costituzione di una Area Calabria/Basilicata che meglio potrebbe dare risposte concrete ad un territorio complesso come il nostro. Come ha detto ieri, il nostro Segretario Carlo Magni, il Sindacato è chiamato ad assumere un ruolo di guida e gestione dei processi, e dunque può e deve correggere la evidente miopia aziendale su scelte che sono palesemente fallimentari.

A tal proposito non si può tacere l'incapacità dimostrata nella gestione della integrazione BAV che attualmente ha saputo solo creare confusione e demotivazione in tanti, troppi colleghi. La speranza è che i dirigenti aziendali sappiano prendere esempio dalla eccezionale gestione del processo di integrazione delle varie esperienze e capacità che è stato fatto in UILCA MPS, e per il quale vanno i complimenti alla Segreteria.

Grazie a tutti voi.

Segretario BMPS
RSA Reggio Calabria

Intervento di **GIOVANNI FANCELLI**

Speciale Congresso

Segretario BMPS
RSA Livorno

Mentre leggevo la lettera che il segretario della UILCA Nazionale, Massimo Masi, ci ha inviato l'8/12/09 dal titolo "Buon anniversario CCNL" che inizia:

"Ricorre oggi una data importante, ma che pochi ricordano: all'alba dell'8 dicembre del 2007 firmammo il rinnovo del contratto di lavoro dei bancari. Un contratto firmato senza un'ora di sciopero, che porta nelle tasche dei lavoratori, nel corso della sua valenza, un 12,30 % di aumento economico".

dopo aver pensato "è vero!", ho riflettuto sulle coincidenze della vita; infatti c'è un altro giorno 8 che rappresenta per i lavoratori del Gruppo MPS una data importante di cui potremmo ricordare l'anniversario ma, purtroppo, **non il "buon anniversario"**. Il giorno è l'8 novembre 2007 in cui fu concretizzata la scelta politico-industriale (acquisizione di BAV) sicuramente strategica ma palesemente infelice; da quel giorno ha avuto inizio una fase di difficoltà/incertezza culminata due anni dopo con una delle pagine più brutte della storia della nostra Banca:

la vendita degli sportelli di BT compresi i lavoratori nel modo peggiore possibile ovvero con la cessione ormai conosciuta come "spezzatino".

A questo punto apro una parentesi: l'altro ieri



nell'Assemblea dei Lavoratori Banca Toscana di Livorno, che nonostante tutto ricorderò positivamente, oltre a qualche provocazione e attacco al Sindacato francamente immotivato, ci sono stati molti ragionamenti veri, condivisibili che (io lo sostengo da tempo) ci devono far riflettere; uno su tutti:

Il Sindacato aziendale non è più percepito da tanti colleghi come "controparte" che contratta/difende i diritti dei lavoratori ma bensì come un soggetto che subisce o avalla

scelte spesso contestabili (percezione questa che va al di là dell'assemblea in questione).

Nella foto sotto:
GIOVANNI FANCELLI

Tornando alla lettera di Masi che testualmente cito:

"Due anni sono passati da quel mattino del dicembre 2007; sembra un secolo. Tante cose sono cambiate".

ho pensato che anche questo è profondamente vero; infatti chi l'avrebbe mai detto tre anni fa che la "Banca Rossa", la banca etica e socialmente responsabile, fortemente sindacalizzata, avrebbe venduto filiali e lavoratori nel modo di cui abbiamo già detto.

Intervento di GIOVANNI FANGELLI

Nessuno lo avrebbe neanche lontanamente pensato!

Ad essere sinceri segnali premonitori però c'erano già stati; di fatti l'essere Banca di sinistra, etica e responsabile non aveva impedito di attuare politiche commerciali aggressive e poco etiche, "pulizie etniche" della clientela (ci ricordiamo i Mass) e sistemi incentivanti/premianti francamente eccessivi e poco trasparenti a favore del management.

Ma la vera svolta non riuscita a suo tempo ad un ingegnere è invece riuscita ad un avvocato (bei tempi quando al Monte c'erano i ragionieri) che nell'imminenza di una crisi mondiale prevedibile, non certamente nelle dimensioni che ha assunto, colse al volo un'opportunità unica ed irripetibile (irripetibile speriamo) per attuare finalmente le previsioni del piano industriale; quella decisione ha generato avvenimenti/situazioni poco etiche e poco responsabili che tuttora continuano a pesare fortemente su tutti i lavoratori del Gruppo.

Ne consegue che siamo diventati il terzo polo bancario avendo però perso o rinnega-

to gli elementi distintivi del nostro essere banca; siamo perciò diventati molto simili al resto del sistema dove etica e responsabilità sociale d'impresa sono ormai quasi esclusivamente slogan o frasi da propaganda interna o da assemblea degli azionisti.

Ma la cosa che deve fare più riflettere è stato il sostanziale avallo che le Organizzazioni Sindacali MPS hanno garantito nel tempo ad ingegneri, avvocati ed alle loro scelte sbagliate o comunque avventurose; ad esempio: coloro che nel paese si oppongono a tutto spesso a prescindere dai contenuti, nella nostra Banca hanno digerito sostanzialmente le For You, i Mass e la vendita di colleghi.

A questo punto poiché è il nostro Congresso vengo a noi: siamo bravi ma piccoli, abbiamo idee ed autonomia da vendere ma siamo pochi e per non essere emarginati dai tavoli di trattativa che contano e dove possiamo far valere la nostre ragioni, abbiamo unitariamente assistito, pur con qualche distinguo, allo scempio della Banca.

Così però non possiamo andare avanti perché rischiamo

Speciale Congresso

Segretario BMPS
RSA Livorno

di essere omologati ingiustamente alle altre OO.SS.; dobbiamo continuare a credere nell'unità sindacale come valore-strumento importante per la tutela e l'accrescimento dei diritti dei lavoratori, **ma al contempo dobbiamo trovare anche il coraggio di distinguerci se questa va contro gli interessi che tuteliamo a tutti i livelli.**

Da ragazzi, e concludo, molti di noi facevano parte di un gruppo perché ci si divertiva e ci si sentiva più forti, ma quando qualcuno proponeva una cosa poco intelligente per spirito di gruppo, una volta, due tutti la assecondavano, ma la terza volta chi aveva dei valori chiari e delle idee in testa diceva "basta con queste cavolate!"; questo atteggiamento faceva bene a chi lo assumeva ma, per esperienza personale, anche agli altri perché qualcuno smetteva a sua volta di farle.

Vi ringrazio e vi saluto.

Intervento di **EMANUELE ROSSI**

Speciale Congresso

Delegato BMPS
RSA Roma

Buongiorno a tutti. Questo è il primo Congresso a cui ho l'onore di partecipare e sono molto grato alla Segreteria RSA di Roma per avermi concesso di poter essere testimone di un tale momento di democrazia, di impegno, di rappresentanza e di competenza.

Ieri ho avuto modo di apprezzare il diffuso intervento di Carlo Magni, in particolare nel passaggio in cui invocava dei cambiamenti rispetto al modo di intendere lo svolgimento dell'attività sindacale, allo scopo di promuovere l'esercizio di nuove prerogative derivanti dalla forza della rappresentanza propria di un grande sindacato laico, pluralista e riformista.

In proposito mi preme

sottolineare come proprio la rivendicazione di spazi negoziali più ampi sia oggi resa possibile dalla recente riforma del sistema contrattuale, che è per noi allo stesso tempo un traguardo storico e una grande sfida. **Una sfida che le circostanze attuali rendono particolarmente difficile, poiché abbiamo di fronte un'azienda che in un momento di crisi tende ad "opacizzare" i propri meccanismi decisionali, con l'intento preciso di estromettere il movimento sindacale da questi processi.** Una sfida, tuttavia, tanto più difficile quanto più necessaria se non vogliamo essere soltanto vittime dei processi di cambiamento e ristrutturazione in atto *in tutto il mondo, in tutti i settori e a tutti i livelli.*

Ieri sentivo dire che sostanzialmente, come sindacalisti, noi saremmo "ambigui" perché troppo spesso oscilliamo tra un registro "sindacale" e uno "aziendale"; che la qualità del lavoro sarebbe responsabilità esclusiva del management, cui spetterebbe il compito di fare il piano industriale e di pianificare le strategie aziendali, mentre noi dovremmo fare uno sforzo per mantenerci sul registro "sindacale" col ruolo tipico della controparte, tradizionalmente difensivo. Ecco, questo a mio avviso è un approccio perdente, non solo per il futuro ma anche e soprattutto per il presente. **Da tempo infatti sono venute meno le condizioni storiche di integrità dei grandi soggetti collettivi e di autonomia tra qualità del lavoro e obiettivi aziendali che garantivano l'efficacia di questo modello sindacale. Per tutelare la forza lavoro oggi noi dobbiamo proporci come guida di questi grandi processi di cambiamento e ristrutturazione.** Per poter allargare il nostro raggio d'azione, cioè, dobbiamo



Nella foto a sinistra:

EMANUELE ROSSI

Intervento di EMANUELE ROSSI

Speciale Congresso

Delegato BMPS
RSA Roma

prima riuscire ad inquadrare i nostri ragionamenti in un'ottica di interesse generale, dalla quale soltanto potranno scaturire quelle idee e quelle soluzioni diversificate e innovative delle quali una organizzazione sindacale del 2010 ha un disperato bisogno per la sua stessa sopravvivenza.

Un sindacato che si occupi soltanto di difesa del posto di lavoro, aumenti salariali e trasferimenti di personale è un sindacato vecchio e perdente. Viceversa, un sindacato che si voglia seriamente occupare di qualità del lavoro in ogni suo aspetto deve saper venire incontro alle nuove esigenze di valorizzazione professionale, di riconoscimento del merito, di semplificazione delle procedure operative, di miglioramento dei servizi di assistenza e consulenza alla rete, di formazione professionale, ecc. **Urge insomma ripensare il modo d'intendere l'attività sindacale in modo radicale, recependo di fatto a livello politico generale la realtà della condivisione di scelte, strategie, obiet-**

tivi e responsabilità che sono la cifra della qualità del lavoro quotidiano nella rete delle filiali.

Ne consegue la necessità di assumere come sindacato maggiore responsabilità nei processi decisionali aziendali. In proposito bisogna essere consapevoli del fatto che la riforma del sistema contrattuale non è che un tassello di un nuovo sistema di relazioni industriali che è ancora tutto da costruire. Un altro pilastro fondamentale su cui occorre puntare con decisione è il **collegamento tra aumenti salariali e aumenti della produttività**, secondo il principio di destinare al Lavoro una quota sempre crescente di un reddito sempre crescente. E lo strumento per ottenere questo, il terzo elemento che completa il quadro – rispetto al quale la sfida più grande è culturale prima che politica – è l'istituzione del *risparmio contrattuale*, per raccogliere queste nuove quote di reddito così ottenute in appositi fondi gestiti dalle organizzazioni sindacali con strategie di medio-

lungo periodo, ottenendo il duplice obiettivo di creare azionariato stabile e di accrescere il peso della governante orizzontale nella struttura dei modelli decisionali aziendali.

Questo metterebbe il movimento sindacale in condizione di raggiungere il potere dove esso è (superando così quel velo di opacità di cui parlavo prima): nel management e, perché no, nel Consiglio di Amministrazione. Questo è fare concertazione. Questo è creare responsabilità sociale diffusa. Questa è democrazia economica.

Grazie e buon lavoro a tutti.

FESTIVITA' SOPPRESSE ANNO 2010

L'articolo 50 del Contratto Nazionale 8 dicembre 2007 prevede che ai Lavoratori sia riconosciuto un permesso retribuito giornaliero per ogni giorno considerato festivo, ai sensi della Legge 260/49, ed in seguito divenuto lavorativo "per successive disposizioni di legge". Tale principio è però valido solo se le date corrispondenti nel corso dell'anno cadono in giorni lavorativi, per i quali il singolo dipendente ha diritto alla corresponsione dell'intero trattamento economico.

E' quindi sufficiente usufruire in quelle giornate di un permesso orario non retribuito per far decadere la possibilità di utilizzarlo come permesso per ex festività.

Nel 2010, i giorni che avranno tali caratteristiche saranno i seguenti:

19 marzo	S. Giuseppe
13 maggio	Ascensione
3 giugno	Corpus Domini
29 giugno	SS. Pietro e Paolo
4 novembre	Festa dell'Unità Nazionale

Rammentiamo, inoltre, che :

- a)** i permessi sopra indicati possono essere fruiti dal **16 gennaio** al **14 dicembre**;
- b)** la richiesta deve essere presentata con un congruo preavviso;
- c)** qualora si intenda fruire di **3 o più giornate** di permesso consecutive, la richiesta dovrà essere presentata in concomitanza con la presentazione del **piano ferie 2010**, in quanto è consentito a Lavoratrici e Lavoratori cumulare le ferie con i permessi retribuiti;
- d)** nel caso in cui detti permessi non siano fruiti nel corso dell'anno di competenza, l'Azienda è tenuta a liquidare la corrispettiva retribuzione giornaliera entro il mese di febbraio dell'anno successivo (2011).

Si informa inoltre che, in considerazione della coincidenza della festività del 25 aprile con la domenica, al Personale compete, **in alternativa al compenso aggiuntivo, una giornata di permesso da fruire compatibilmente con le esigenze di servizio.**



Via Banchi di Sopra 48
53100-Siena
uilca.mps@uilca.it
0577 41544
0577 46954
0577 226937 (fax)

UILCA GRUPPO MPS



FACCI SAPERE COSA PENSI!

Ti è piaciuto questo giornalino?
Hai trovato utili gli argomenti inseriti?
C'è qualcosa che miglioreresti?
Qualcosa che toglieresti o aggiungeresti?

Esprimi la tua opinione!

Ascolteremo tutte le vostre proposte per crescere e migliorare insieme!

Filo diretto con la Segreteria

Hai domande da farci su un qualcosa che non ti è chiaro?

Scrivici!

Le domande più frequenti verranno pubblicate e vi sarà data risposta in questo spazio!

Verso il IV Congresso

UILCA



**ANTICHI VALORI
NUOVE CONQUISTE**

Solidarietà Partecipazione Etica Equità Diritti

4° Congresso Nazionale

9 - 12 febbraio 2010

ROMA



Centro Congressi Roma Eventi

Via Alibert, 5 - 00187 Roma