

**SEDE**

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

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

Poggibonsi, 29 maggio 2012

DIRETTIVI UILCA GRUPPO MPS

Relazione introduttiva delle Segreterie a cura di Carlo Magni

Introduzione e saluti

Benvenuti a tutti.

Un saluto particolare desideriamo dedicarlo alla Struttura complessivamente intesa, ai nuovi arrivati – che adesso andiamo a presentare – al Segretario Generale della UILCA, **Massimo Masi**, ed al Segretario Nazionale referente per il Gruppo Monte dei Paschi, **Vito Pepe**. Abbiamo inoltre il piacere di avere nuovamente in mezzo a noi, dopo una lunga assenza legata a vicende di carattere personale, il Segretario Responsabile del Coordinamento di Banca Antonveneta, **Umberto Baldo**.

Un pensiero desideriamo rivolgerlo alle Lavoratrici ed ai Lavoratori di **Equitalia**, che da mesi vivono una situazione inaccettabile di tensione e pericolo, da condannare senza distinguo di alcun genere. La UILCA, Sindacato maggioritario nel settore esattoriale, chiede rispetto per questi Dipendenti, che nello svolgimento delle proprie mansioni applicano esclusivamente le Leggi ed i Regolamenti dello Stato. Sul Governo e sulla politica, che tali Leggi e Regolamenti hanno contribuito a creare, grava quindi il dovere di tutelare le Lavoratrici ed i Lavoratori di Equitalia senza, per questo, attenuare la lotta contro l'evasione fiscale.

I lavori dei Direttivi che oggi ci accingiamo ad inaugurare, presentano un grado di complessità inedito rispetto al passato, aggravato da accadimenti contingenti dei quali cercheremo di parlare con dovizia di particolari, oltre che con la massima serenità ed obiettività.

La difficilissima situazione in cui versano la Banca ed il Gruppo, richiedono, adesso più che mai, un chiaro segnale da parte del Sindacato Aziendale e dei Lavoratori, circa la volontà di restituire energia e credibilità al Monte dei Paschi. Un segnale di **rigore**, ma anche di **coesione interna**, quale unico metodo per gestire con efficacia e con la necessaria celerità le cose che ci riguardano, come Dipendenti e come loro Rappresentanti.

La **UILCA**, in particolare, vuole proseguire il proprio percorso di forza laica e riformista, capace per questo di proporre non solo approfondite analisi, ma anche **concrete soluzioni operative**.

Sappiamo, tuttavia, che per proseguire un percorso, è necessario pensare non solo al presente ma anche in termini di prospettiva, quindi al futuro e soprattutto ai giovani. O almeno, al rinnovamento ed alla continuità.

Andiamo allora a presentare **le nuove RSA ed i Segretari che le dirigono**. Facciamo loro un applauso ed infine facciamo un applauso alla nostra UILCA.

Ringraziamenti

Voglio iniziare questa relazione esprimendo, a nome delle Segreterie di Coordinamento Aziendali e di Gruppo, **un sentito ringraziamento alla Struttura, agli Iscritti ed ai Lavoratori, per lo straordinario esito dello sciopero del 16 marzo e della manifestazione pubblica** che ha avuto luogo sulla piazza di Siena. Successo misurabile non solo attraverso il clamore mediatico suscitato, ma anche negli effetti prodotti, con **il ritiro dal tavolo del confronto - operato da parte del Direttore Viola - del tema dei licenziamenti collettivi**, e con lo slittamento temporale della trattativa sul costo del lavoro, in modo da sovrapporla a quella sui contenuti del nuovo Piano Industriale, alla presenza inoltre di un Consiglio di Amministrazione cui attribuire tutte le responsabilità decisionali in merito.

Un ulteriore ringraziamento deve essere formulato, agli **Iscritti ed ai Lavoratori**, per il successo conseguito dall'iniziativa di rivitalizzare **l'Associazione dei Dipendenti Azionisti del Monte dei Paschi - ADAMP** - che, pur essendo nata nel lontano 1999, ha però debuttato operativamente soltanto il 27 aprile scorso, in occasione dell'Assemblea dei Soci, dando comunque ottima testimonianza di sé.

Ricordiamo che questa Associazione si distingue dalle altre create sino a questo momento, in quanto essa è orientata a valorizzare in forma esclusiva la quota di capitale sociale posseduta dai Lavoratori, in servizio ed in quiescenza, del Monte e del suo aggregato creditizio.

Il percorso di rilancio dell'ADAMP, reso lento e faticoso dalle diverse impostazioni esistenti in seno al tavolo unitario, ha visto alla fine trionfare l'impianto culturale patrocinato dalla UILCA, teso a valorizzare in tutte le sedi il capitolo della partecipazione dei Dipendenti alla vita delle Imprese. **In soli venti giorni l'Associazione ha raccolto migliaia e migliaia di deleghe**, permettendo per la prima volta ai Colleghi di esprimersi sulle scelte strategiche effettuate dal management, e ponendo le premesse per acquisire - mediante la stabilizzazione delle

quote azionarie possedute - un ruolo attivo nella determinazione degli equilibri proprietari, da parte degli stessi.

Sebbene, infatti, la normativa vigente in Italia non consenta, per i Lavoratori Soci, la possibilità di essere rappresentati nel Consiglio di Amministrazione di Aziende che adottano un sistema societario come quello del Monte dei Paschi, la quota di capitale dagli stessi posseduta - pari a diversi punti percentuali, addirittura superiore a quella detenuta dai così detti "Soci Industriali" - può comunque essere ottimizzata sia esercitando il diritto di voto sugli indirizzi di politica aziendale, sia espletando un ruolo determinante nella formazione della base azionaria di riferimento.

La UILCA considera questo primo passo come un risultato che, per quanto embrionale, può avere in sé le potenzialità per dispiegare gli effetti di un profondo rinnovamento. Riteniamo, infatti, che la "partecipazione" - declinata nelle sue molteplici forme - costituisca forse l'unico strumento per poter contrastare efficacemente la drammaticità della crisi in atto, superando così la stagnazione da cui appaiono caratterizzate sia l'operatività del Gruppo Monte dei Paschi che le relazioni sindacali interne.

Adesso il percorso andrà ottimizzato, procedendo speditamente verso il rinnovo degli Organismi dell'Associazione, ed il potenziamento della struttura tecnica e dell'attività dell'ADAMP.

Obiettivo della riunione odierna ed articolazione dei lavori

Rispetto all'ultima volta che ci siamo visti, sembra che sia passata un'era geologica. La concentrazione temporale, e lo spessore degli avvenimenti, non hanno infatti termini di paragone a cui fare riferimento.

Non possiamo nasconderci come la situazione sia assai preoccupante, ma proprio per questo **la nostra riunione deve avere, quale primo traguardo, una programmazione a breve termine, attinente quindi al governo dei prossimi appuntamenti negoziali,** definendo adesso con chiarezza gli obiettivi da sottoporre all'attenzione delle altre Sigle, ed assumendo l'impegno di verificare la sostenibilità delle azioni attraverso la convocazione ravvicinata delle prossime riunioni dei Comitati Direttivi.

Per rendere concreta questa metodologia di lavoro occorre, come abbiamo detto altre volte, riallacciare il discorso laddove lo avevamo interrotto. In questo senso, la successione cronologica degli avvenimenti può aiutare a comprendere il perché delle cose, e quali decisioni assumere, affinché la portata delle iniziative sindacali non sia soverchiata dalla natura impetuosa degli eventi.

Ma prima, è opportuno illustrare brevemente in che modo si articoleranno i due giorni che ci attendono.

Anche questa volta, la relazione delle Segreterie sarà divisa tra temi politici - di cui argomenteremo adesso - e temi organizzativi, che verranno invece affrontati domani, sia pure in forma sintetica rispetto a quanto avremmo invece desiderato. Viene inoltre confermato il "question time" di circa venti minuti al termine dell'esposizione della prima giornata, che si è rivelato particolarmente prezioso per indirizzare in modo corretto il dibattito verso gli argomenti posti all'ordine del giorno.

Maggiore spazio, rispetto alle scorse riunioni, verrà inoltre dedicato alle conclusioni, che dovranno efficacemente sintetizzare i termini politici ed

operativi del dibattito stesso, in modo da poter essere poi riversati all'interno di un Documento da distribuire agli Iscritti, e da collocare come fondamento della discussione unitaria per i prossimi appuntamenti procedurali.

Dicevamo, comunque, che pure in questo contesto – sebbene in maniera meno approfondita di quanto avremmo desiderato fare – cercheremo di porre le basi per l'avvio di una discussione interna e concreta sul versante organizzativo, prendendo spunto, tra le altre cose, anche dagli orientamenti emersi in proposito dai lavori della Direzione Nazionale di Rimini. Orientamenti che hanno come finalità la semplificazione logistica – da attuarsi pure attraverso lo snellimento delle Strutture e degli Organismi Statutari, per renderli funzionali alle nuove esigenze – la valorizzazione delle professionalità esistenti nella UILCA e l'ottimizzazione delle risorse.

La natura, per così dire, "aperta", della relazione delle Segreterie, impone inoltre che tutti gli esponenti della nostra Organizzazione Sindacale provenienti dalle diverse Aziende del Gruppo, e presenti a questa Assise, contribuiscano ad approfondire le questioni che caratterizzano gli ambiti di pertinenza, in modo che le stesse trovino spazio nel citato Documento di Sigla. Allo stesso modo, ci attendiamo dal Segretario Generale e dal Referente Nazionale, importanti indicazioni sulle prospettive della categoria e sulle strategie della UILCA.

Gli ultimi avvenimenti ed i riflessi sulle relazioni sindacali

Detto questo, entriamo subito nel merito delle vicende che ci riguardano, iniziando da quelle più vicine in termini temporali.

La clamorosa indagine avviata dalla Procura della Repubblica di Siena – a pochi giorni dalla messa in onda del famigerato servizio della trasmissione televisiva REPORT – **colpisce, oltre che per la gravità dei reati ipotizzati, anche per una eccessiva spettacolarità delle perquisizioni operate dagli uomini delle Fiamme Gialle.**

Sarà interessante accertare come si siano svolte le verifiche fatte dalla Vigilanza in occasione degli aumenti di capitale del 2008 e del 2011, ed in relazione alle richieste della European Banking Authority (EBA).

Le conclusioni delle indagini le dovranno ovviamente trarre i giudici, e come Lavoratori della Banca e del Gruppo auspichiamo che venga fatta chiarezza al più presto. E' giusto tuttavia invocare la salvaguardia della Banca, dei Dipendenti e della Clientela che, azioni inquisitive così clamorose, possono compromettere pesantemente, a prescindere dall'esito delle inchieste. In questo senso, ci auguriamo che le piste investigative siano chiare e definite dal momento che, stando a quanto riportato da svariati organi di stampa, le ricerche della magistratura sono iniziate diversi mesi fa.

Secondo alcuni, il rinnovamento dei vertici, deciso di recente con la nomina di Alessandro Profumo e di Fabrizio Viola, costituisce una garanzia, ed è la prova che da oggi in poi verrà operato un taglio netto con il passato. Adesso è il momento di inquadrare le radici senesi del Monte dei Paschi in una visione più ampia, atta a consentirne il mantenimento in una accezione meno corporativa e più utile agli interessi generali.

L'indagine parte dall'assunto che l'acquisto di Banca Antonveneta si è rivelato, sia pure ex post, non conforme alle aspettative. Avrà pure influito la crisi globale, ma il prezzo

pagato è emerso come eccessivo ed i ratios patrimoniali dell'Istituto, anche per l'assenza di un solido indirizzo strategico, sono risultati a fatica adeguati.

A metà giugno sarà pronto il nuovo Piano Industriale (**slittato al 25 giugno, ndr**), che costituirà comunque un momento importante di verifica e di innovazione per tutto il Gruppo. Per questo è imprescindibile che l'inchiesta giudiziaria si svolga in tempi rapidi, nell'interesse della giustizia, ma anche e soprattutto dei 31 mila Dipendenti e degli oltre 6 milioni di Clienti, tra famiglie ed imprese.

Una cosa comunque è certa: qualunque sia l'esito dell'inchiesta della Procura, il flusso di denaro circolato dopo il blitz su Antonveneta è destinato a lasciare una impronta indelebile sugli assetti del Monte, a cominciare dall'allontanamento – forse definitivo – della politica dalla gestione interna della Banca.

Il nostro Paese ha bisogno che il terzo Gruppo Domestico si trasformi in una moderna impresa finanziaria, dove la politica al massimo può intervenire – come altrove, del resto – sulle linee generali e strategiche dello sviluppo.

E' importante rammentare che nella dolorosa vicenda di cui ci stiamo occupando, la parte lesa – a prescindere da tutte le osservazioni che la scarsa memoria dell'opinione pubblica in Italia rende possibili – diventano proprio il Monte dei Paschi ed i suoi Dipendenti.

Lesa, come ha affermato Massimo Mucchetti sul Corriere della Sera del 12 maggio scorso, "da personaggi infedeli del suo "milieu", ma anche dalla degenerazione di un concetto di senesità, che sino ad un certo momento aveva garantito prosperità e benessere per tutti i Territori di inserimento, e non solo per quello di storica appartenenza.

La difesa di una Banca grande, ma legata alla sua terra, ha ceduto il passo ad un potere autarchico e rissoso, basato su **miti sempre meno sostenibili, come quello della maggioranza assoluta della Fondazione in occasione dell'ultimo, rovinoso aumento di capitale, cui appunto non è estranea la cattiva politica;** senza capire che il futuro del Monte e del suo Gruppo, insieme a quello dell'Azionista di riferimento, lo si sarebbe difeso meglio con meno azioni e più soldi in cassa, piuttosto che con tante azioni e tanti debiti".

Le ipocrisie della politica locale, che ha costruito l'ultima campagna elettorale sul mito sopra citato - provocando l'irreversibilità per una situazione critica, ma ancora recuperabile nella primavera del 2011 - convalidano la nostra analisi e la nostra impostazione, e conferiscono un carattere di triste meschinità alla "discontinuità" invocata ed alle dichiarazioni pubbliche che, il Sindaco di Siena, ha rilasciato dal gennaio di quest'anno in poi su praticamente tutti gli argomenti che riguardano il Monte dei Paschi, ivi compreso lo sciopero dei Dipendenti e la ventilata partecipazione alla manifestazione del 16 marzo - per protestare, a detta sua, contro le manovre messe in atto da un Direttore Generale che egli stesso ha contribuito a sponsorizzare - poi abortita a causa delle feroci contestazioni della piazza.

Ipocrisie che tuttavia sono costate care al primo cittadino di Siena, costretto nei giorni scorsi a dimettersi dall'incarico, proprio in conseguenza delle contraddizioni mai sanate all'interno delle due anime del partito a cui egli aderisce.

Tuttavia, la complessità della situazione e la concitazione degli eventi, non devono farci perdere di vista gli obiettivi che sono stati dichiarati alla vigilia delle azioni di sciopero da Lavoratori e Sindacato, convalidati poi dalla grande partecipazione pubblica alla manifestazione del 16 marzo.

La tentazione di considerare Alessandro Profumo e Fabrizio Viola come i "salvatori della patria", in quanto testimonianza concreta di quel rinnovamento particolarmente anelato nelle ultime settimane, e le apprezzabili parole dagli stessi spese a difesa della Banca e dei Dipendenti il giorno successivo alle perquisizioni, non possono vanificare la portata delle misure restrittive sul costo del personale proposte dal neo Amministratore Delegato al precedente CDA, poi accantonate in virtù della ferma risposta conferita dai Dipendenti; misure che, in ogni caso, pur essendo in attesa di essere inserite all'interno di un percorso di tipo procedurale, non hanno ancora perso neppure parte della loro originaria incisività.

Se tuttavia un'epoca sembra volgere al termine, e si profila la necessità di voltare pagina e di cambiare impostazione, anche nel rapporto fra le parti, è bene chiarire fin da subito che questa trasformazione non potrà gravare, in maniera esclusiva o prevalente, sulle spalle dei 31mila Colleghi del Gruppo, i quali non hanno responsabilità rispetto alle scelte strategiche effettuate da un management che ha tradito il suo mandato professionale, ed agli esiti prodotti dalle medesime scelte sulle condizioni della Banca e del suo aggregato creditizio.

Si impone quindi una conduzione delle relazioni industriali, ed una programmazione delle politiche contrattuali che, pur facendosi carico dei cambiamenti richiesti, tengano conto in primo luogo dei presupposti normativi e delle prassi aziendali esistenti, od applicate sino a poco tempo fa.

Per questo motivo, pur apprezzando l'allontanamento di Top Manager sui quali gravavano pesanti responsabilità rispetto alla passata gestione, come Sindacato Unitario abbiamo ritenuto **non condivisibile la scelta effettuata dall'Azienda di attribuire il ruolo di Responsabile della Direzione Risorse Umane ad un dirigente esterno**, oltre che privo di esperienza nel settore del credito, mortificando così le professionalità esistenti nel Gruppo.

E' una decisione che le OO.SS. del primo tavolo hanno contestato all'Amministratore Delegato, ma che nulla ha a che fare con la critica delle prerogative allo stesso attribuite, come egli in maniera piuttosto riduttiva ha poi dichiarato alla stampa, per confutare la dura presa di posizione del Sindacato.

E' ovvio che l'arrivo del manager esterno è connotato al nuovo corso intrapreso, che poi è anche il motivo su cui poggia l'improvviso ingresso di Viola nel Gruppo Monte dei Paschi. Tuttavia, in questo caso, la situazione si profila come maggiormente delicata e problematica, se si tiene a riferimento il settore che il nuovo incaricato è andato a ricoprire, quello cioè della gestione degli organici e delle connesse politiche contrattuali e salariali.

Il ridisegno delle strategie della Banca imporrà l'individuazione e la copertura di ulteriori ruoli, prima non presenti nell'organigramma aziendale, per i quali l'Amministratore Delegato ed il Presidente hanno assunto l'impegno ad effettuare una ricerca preliminare in ambito interno. Le premesse, tuttavia, non appaiono incoraggianti, e sembrano piuttosto orientate, in questo caso, alla mortificazione delle professionalità esistenti. Altre scelte, come quelle effettuate sull'Area Finanza e sul CFO, appaiono invece condivisibili, principalmente alla luce degli ultimi accadimenti.

Tuttavia, in un momento nel quale sono previsti un nuovo Piano Industriale ed il confronto sulle spese operative, affidare un ruolo di importanza strategica come quello di Responsabile delle Risorse Umane, ad un dirigente che non conosce la Banca e che non ha alcuna esperienza professionale nel credito e nella finanza, può solo preludere

al tentativo di rendere esclusivamente formali le relazioni industriali, confinando il Sindacato ed i Lavoratori in una posizione subalterna, utile solo a negoziare al ribasso le ricadute delle scelte manageriali.

Non possiamo permettere che questo accada. Prima di sederci al tavolo dovremo avere chiari gli intendimenti della controparte sotto questo profilo, iniziando comunque da un nostro programma e da alcuni punti fermi, che oggi andremo a discutere ed a definire.

Come UILCA pretenderemo dagli interlocutori aziendali – verso i quali non sussiste ovviamente alcun pregiudizio di carattere personale – chiarezza nelle posizioni assunte e nelle proposte da avanzare, combattendo tenacemente quelle che nulla hanno a che vedere con il recupero di efficienza, riguardando piuttosto il tentativo di ridimensionare salario e diritti.

Come dicemmo alla fine di marzo, dopo il primo incontro effettuato con il Direttore Viola in epoca successiva allo sciopero, la mobilitazione è stata sospesa, non accantonata. L'auspicio è che possano essere individuati ambiti di confronto costruttivo, che valorizzino il ruolo dei Lavoratori dando risposte concrete alle loro richieste.

Le novità emerse nell'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile

Nella nostra narrazione cronologica degli avvenimenti abbiamo cominciato dalla fine, parlando cioè delle questioni più recenti e più complicate.

Per rendere l'esposizione maggiormente fruibile in termini programmatici, continueremo a parlare degli ultimi accadimenti, riservando poi una analisi specifica ai temi dello sciopero e delle prospettive negoziali.

Partiamo quindi dall'**Assemblea degli Azionisti del 27 aprile.**

Abbiamo visto che tale evento non è purtroppo sfuggito alla ritualità delle precedenti edizioni. Tuttavia, alcuni **elementi di novità** ci sono stati: il primo, riguarda **una partecipazione al dibattito di gran lunga superiore rispetto al passato**, che dimostra come oramai non sia più possibile, per la Banca e per il Gruppo, gestire il processo di comunicazione ed i flussi di informazione in maniera acritica ed autoreferenziale. Non solo il mercato, come soggetto indistinto, ma anche i piccoli azionisti, come soggetti fisici, necessitano di risposte concrete rispetto alle osservazioni ed alle critiche avanzate sulle strategie e sulle politiche di bilancio.

Il secondo, che è diretta conseguenza della citata maggiore partecipazione al dibattito, è rappresentato dal **debutto dell'ADAMP**, di cui abbiamo già parlato.

Per la prima volta i Dipendenti, conferendo apposita delega all'Associazione, hanno espresso formalmente il loro voto rispetto ai vari argomenti inseriti nell'ordine del giorno; bocciando così un bilancio che purtroppo riepiloga, nelle diverse voci contabili e nelle pesanti svalutazioni effettuate, la storia della Banca degli ultimi cinque anni, e respingendo il progetto di rinnovo degli Organismi Amministrativi solo per le perplessità suscitate dalla storia professionale di alcuni dei membri individuati, che certamente ci parlano di scelte manageriali antitetiche alla salvaguardia dei diritti dei Lavoratori.

Lo sviluppo dell'attività istituzionale dell'ADAMP, il rinnovo delle cariche previste dallo Statuto – attualmente a carattere provvisorio - e l'individuazione di un Legale

Rappresentante, consentiranno una espressione ancora più concreta da parte della stessa in occasione dei prossimi appuntamenti assembleari, rendendo così impraticabili interventi e prese di posizione, come quelle espresse da parte di alcune Sigle del primo tavolo sindacale di Banca Monte dei Paschi, durante l'adunanza di cui ci stiamo occupando.

Ma, a parte **l'addio "senza rimorsi, e con qualche rimpianto" del Presidente uscente Giuseppe Mussari**, che anche in questo caso non ha colto l'occasione per effettuare una minima autocritica rispetto all'operato svolto ed alle scelte strategiche assunte – operato e scelte che, comunque, gli stanno procurando non pochi problemi in vista della riconferma a capo dell'ABI – ; senza sottolineare ***le rinnovate incursioni del Presidente della Fondazione, Gabriello Mancini, nei terreni normativi e contrattuali che riguardano soprattutto i rapporti fra le parti e le condizioni di lavoro dei Dipendenti***; non enfatizzando le dichiarazioni del Presidente del Collegio Sindacale uscente, Tommaso Di Tanno, sul valore patrimoniale di Banca Antonveneta e sulla mancata effettuazione della "due diligence" preventiva all'acquisizione dell'Istituto Padovano, che solo la scarsa memoria degli avvenimenti può rendere eclatanti, c'è invece ***un altro elemento di novità*** da sottolineare, questa volta connesso direttamente ai probabili sviluppi della nostra trattativa sul costo del lavoro.

La diminuzione dei compensi degli Amministratori, oltre alla rinuncia di Alessandro Profumo a gran parte degli emolumenti spettanti – annunciate in Assemblea, su concordata sollecitazione di Mancini, e ratificate dal Consiglio del 3 maggio – sono apprezzabili, e rendono gli Organismi Amministrativi del Gruppo i "meno cari" rispetto a quelli esistenti in Italia.

Tuttavia, tale decisione, assieme a quella di una rappresentazione dei risultati di bilancio maggiormente aderente alla realtà delle cose, deve essere inquadrata nel contesto della trattativa sui costi, non ancora avviata, dove l'Azienda sembra oramai orientarsi verso la direzione imposta da Lavoratori e Sindacato, in cui i sacrifici richiesti dovranno riguardare in primis le figure professionali di tipo apicale e, soprattutto, dovranno essere più che proporzionali rispetto all'entità degli stipendi e dei benefits percepiti.

Lo stesso dicasi per la diminuzione delle figure di vertice, come i Vice Direttori Generali, che l'Azienda ha oramai attuato, dopo le ripetute sollecitazioni unitarie, delle quali la UILCA aveva rappresentato l'elemento precursore, come si rileva dalla lettura del Documento del 30 novembre scorso.

Con queste premesse che, pur lodevoli, ci fanno comprendere come in realtà ci si stia concretamente avviando verso un confronto globale sui costi operativi, si è svolto quindi in data 3 maggio il primo incontro fra le Segreterie Unitarie ed il nuovo Presidente, Alessandro Profumo, alla presenza del Direttore Generale ed Amministratore Delegato, Fabrizio Viola.

Il primo incontro con il Presidente Alessandro Profumo

Per introdurre l'argomento della riunione in analisi, e per comprenderne le dinamiche, è necessario fare riferimento ad un aspetto peculiare per Profumo, e cioè che ***la situazione da gestire al Monte sarà completamente diversa rispetto a quella degli "anni ruggenti" di UNICREDIT.***

Il Monte deve ritrovare la direzione per ottimizzare la sua natura di Banca medio-grande legata al Territorio, recuperando redditività mediante un modello di business in linea con i tempi, e scontando tra i vari problemi che inibiscono tale recupero, una capillarità sproporzionata degli Sportelli rispetto alla loro produttività, oltre a Strutture Centrali eccessivamente dimensionate.

Tutto ciò impone che l'attenzione venga al momento concentrata su un Piano Industriale che sia artefice della razionalizzazione interna, allo scopo escludendo il capitolo delle aggregazioni, di qualunque natura esse siano.

Il nuovo Presidente ed il nuovo Amministratore Delegato dovranno, sotto questo profilo, deludere i mercati, se non vorranno deludere i Dipendenti del Gruppo, per i quali la crescita non può che avere, come presupposto, l'indipendenza strategica dell'aggregato creditizio, a prescindere dalla quota di partecipazione della Fondazione e dalla possibilità, per la stessa, di conservare o meno la qualifica di Socio di riferimento.

Alessandro Profumo si è presentato alle OO.SS. senza nascondere niente della sua complessa personalità. Tono basso ed educato, in contrasto però con uno sguardo penetrante, tipico di una persona volitiva, il nuovo Presidente ha definito il suo compito come quello del "regista", da non confondere con le funzioni dell'Amministratore Delegato, a cui sono stati infatti attribuiti ampi mandati operativi da parte del Consiglio. Dopo di che, ha messo subito in chiaro quale è la sua visione dei rapporti fra le parti, e come intende concretizzare le relazioni sindacali.

Facendo riferimento alle così dette "regole del gioco", ha affermato che un Sindacato forte e rappresentativo costituisce un valore aggiunto anche per l'Azienda; in nessun caso, tuttavia, può sussistere un travalicamento dei ruoli e delle prerogative agli stessi ruoli attribuite.

Di fronte alle osservazioni della UILCA, che ha fatto riferimento alle prassi esistenti ed alle norme del Contratto Integrativo di Banca Monte dei Paschi, che conferiscono alle OO.SS. un compito di monitoraggio sulle materie industriali ben superiore rispetto a quello garantito dal CCNL - di fatto assicurando fino ad oggi un livello di interlocuzione di qualità molto più elevata, rispetto alla media del settore - il Presidente ha contrapposto **una visione schematica del processo decisionale adottato dall'Azienda, in base al quale l'Amministratore Delegato propone, il Consiglio delibera e quindi si informano i Sindacati.** Rispetto a tale processo decisionale - ha aggiunto - non possono sussistere alternative o deroghe.

Parlando poi del Monte dei Paschi, il Presidente ha dichiarato che la Banca deve ritrovare il posizionamento che merita nel mercato domestico, cambiando il modo di "fare business" senza tuttavia cambiare la propria natura di Azienda Retail ancorata al Territorio.

Infine, con riferimento alla rinuncia del compenso, Profumo ha asserito che la stessa non deriva da un atteggiamento populista, quanto dalla considerazione che, in un momento in cui sono richiesti sacrifici ingenti per tutti, è bene che questi siano sopportati in primis dai Vertici e dal Management.

La parola è poi passata al Direttore Viola, il quale ha brevemente argomentato sui contenuti del Piano Industriale, ancora in fase di elaborazione, e sui possibili esiti della proposta avanzata all'EBA per colmare il "buffer" di natura temporanea, dalla

medesima Autorità richiesto per adeguare i livelli di patrimonializzazione al valore di mercato dei titoli di stato iscritti a bilancio.

Valutazioni della UILCA

Prima di approfondire questo argomento, basilare anche per le nostre prossime trattative, un commento si impone.

Alessandro Profumo cerca oggi di riproporre una impronta manageriale, che gli esiti delle scelte effettuate nell'ultima parte della propria esperienza lavorativa in UNICREDIT avevano reso meno brillante.

Il valore professionale della persona, e la necessità di voltare pagina che il Monte dei Paschi reclama, non possono farci tuttavia dimenticare che **per Profumo offrono testimonianza soprattutto le politiche strategiche espletate nei 15 anni in cui egli ha svolto il ruolo di Amministratore Delegato del Gruppo Bancario più internazionale d'Italia;** politiche che ci parlano di Piani Industriali espansionistici basati sulla divisionalizzazione societaria ed operativa, oltre che sulla contrazione dei livelli occupazionali e contrattuali dei Dipendenti; di un impiego sovrabbondante della leva finanziaria; di relazioni sindacali di carattere più formale che sostanziale.

Quando Profumo dice che "adesso è più importante essere veloci che grandi", egli si pone in contrasto con la sua storia. Ma oggi il contesto rende una chimera la concretizzazione di operazioni di "merger and acquisition", e pertanto tali dichiarazioni sono dovute, a prescindere da come la si pensasse in passato.

E' pur vero che il nuovo Presidente ha parlato anche, in vari contesti, di un Monte dei Paschi che, entro il 2020, dovrà modificare in maniera radicale il proprio modo di porsi sul mercato, pena la sopravvivenza stessa della Banca come entità autonoma ed indipendente.

Enunciare principi di questo tenore, basandoli su una finalità condivisa - l'autonomia e l'indipendenza, appunto - senza tuttavia accompagnarli con una definizione dei contenuti indicati maggiormente comprensibile, ed affiancandoli ad una concezione dei rapporti fra le parti come quella prima evidenziata, non può tuttavia rappresentare elemento di tranquillità, e non può essere giustificata neppure con il legittimo tentativo di restituire credibilità e forza ad una Azienda provata da anni di cattiva amministrazione.

Esiste un clima di disagio e di tensione in cui operano i Lavoratori, dimostrato dalla grande adesione allo sciopero del 16 marzo, che non può essere sottaciuto, e che neppure Alessandro Profumo, Fabrizio Viola, il Consiglio di Amministrazione e la Tecnostruttura si possono permettere di ignorare, nonostante le dichiarazioni irruenti rese alla stampa, e l'ampio margine di azione garantito a Presidente ed AD dal venir meno dei punti di riferimento della politica locale.

I timori ovviamente non riguardano solo le prospettive occupazionali e salariali.

Ci sono anche altri aspetti che preoccupano, come quelli legati alle possibili cessioni di asset, che andranno chiariti in maniera definitiva, e soprattutto a livello di Delegazioni di Gruppo. Azienda e Sindacato dovranno quindi lavorare insieme per ripristinare un clima interno sostenibile, agendo pure sui livelli comunicativi, che la proliferazione dei siti on-line e della così detta informazione alternativa, ha reso difficilmente gestibili.

Come UILCA, vogliamo prendere atto della premessa metodologica introdotta da Profumo – “costruire il lavoro del prossimo futuro, facendo riferimento alle prerogative di ognuno” – per inaugurare il nuovo corso delle relazioni sindacali, per voltare pagina e per andare avanti. **Ma già dai prossimi giorni sarà in realtà possibile capire in quali termini l’Azienda intenderà concretizzare il proprio ruolo di controparte, ed in quale contesto il confronto sul costo del lavoro, già viziato dalle prime avvisaglie relative agli approfondimenti “tecnici”, riuscirà a porsi.**

La UILCA ribadisce che il futuro del Monte dei Paschi si costruisce con l’impegno di tutti, anche dei suoi Dipendenti, ma non contro di essi. Su questo non può esserci alcuna disponibilità.

Il Monte dei Paschi chiude una esperienza infelice e con il cambiamento degli Organismi Amministrativi – che tuttavia fatichiamo a definire “tecnici”, in quanto anch’essi frutto di una scelta politica, sebbene maturata in altra sede rispetto a Siena – si persegue il tentativo di invertire rotta. **Una esperienza in cui, per un congruo lasso di tempo, circa due anni, le cose non sono state dette con chiarezza e, conseguentemente, non sono state gestite in maniera trasparente e condivisibile.**

Non ci vogliamo unire al coro dei detrattori, agli analisti del senno del poi, ai dietrologi. Sull’acquisizione di Antonveneta è già stato detto tutto, ed il contrario di tutto. Un giorno, forse, conosceremo la verità, ma a noi interessano i Colleghi che lavorano in quella Azienda ed i loro destini, non le analisi.

Vogliamo invece riferirci al fatto che della controparte si presuppone, fino a prova contraria, l’onestà e la buona fede. Per poter parlare di responsabilità, anche sindacali, è necessario avere ben presenti i compiti spettanti a ciascun soggetto, e mettere in conto la credibilità degli interlocutori.

Per una serie di motivi, tra i quali si annovera pure la ricerca del mantenimento della pace sociale all’interno dei processi di fusione e di riorganizzazione, la verità è stata quella propagandata dall’Area Comunicazione e dai risultati di bilancio, la verità cioè dello sviluppo e della crescita.

Una verità alla quale, come Lavoratori e come Sindacato, abbiamo mostrato di credere, perché la nostra dedizione ed il nostro impegno sono stati autentici e forti, anche nel periodo considerato.

Se, probabilmente, a livello contrattuale **sono state percepite risorse che non sarebbero spettate sulla base di analisi contabili maggiormente rigorose**, è pur vero che il lavoro svolto incessantemente dai Dipendenti per il rilancio della Banca ha giustificato comunque, sotto il profilo etico, almeno parte di tali attribuzioni. **Se, in termini industriali, alcune delle scelte compiute mediante le procedure di confronto si sono rivelate non più adeguate alla mutata realtà del contesto** – Strutture Centrali sovradimensionate, mantenimento di presidi territoriali troppo numerosi ed onerosi, eccessiva polverizzazione delle Filiali rispetto alla produttività delle medesime – è pur vero che **tali scelte sono state fatte in ossequio al ruolo di rappresentanza che compete al Sindacato, non in dispregio di esso.**

E’ innegabile, invece, che **le scelte compiute dal management e dalla Fondazione sull’ultimo aumento di capitale, abbiano a che vedere solo ed esclusivamente con la cattiva politica.** Sebbene nessuno avrebbe potuto prevedere il caos speculativo della scorsa estate e l’incremento oltremisura dello spread, l’opacità delle scelte finanziarie e dell’utilizzo della liquidità degli ultimi due anni, insieme al

dissennato comportamento della Fondazione e degli Enti locali rispetto all'aumento di capitale del 2011, non possono invece fornire alcuna giustificazione per la dirigenza del Monte dei Paschi.

Pertanto, il cambiamento oggi ritenuto necessario, non può essere fatto ricadere solo sulle condizioni di lavoro. Quando la UILCA parla di coerenza del nuovo Piano Industriale con il precedente Progetto Strategico, intende riferirsi proprio a questo.

I Lavoratori hanno sopportato e sostenuto il peso di riorganizzazioni incessanti, portandole a buon esito. Nel periodo 2008-2011 il Monte dei Paschi si è trasformato, sotto il profilo logistico, come nessuna altra Banca Retail ha fatto in Italia ed in Europa, ottimizzando le spese operative in maniera evidente. Se tutto ciò non è stato sufficiente per il mercato, è anche vero che i Dipendenti si sono sentiti coinvolti ed hanno profuso il massimo impegno. Non possono essere ripagati attraverso la decurtazione dei loro diritti ed attraverso il peggioramento delle loro condizioni professionali.

Per questo, senza fare riferimento agli obiettivi macroeconomici sul costo del personale – che ovviamente meritano un'analisi a parte, che tra poco faremo – affermiamo che **all'interno delle progettazioni del nuovo Piano la struttura della Rete potrà essere ottimizzata, non radicalmente trasformata.**

Esistono spazi per snellire ancora le Aree Territoriali e le Strutture Centrali, a differenza delle Direzioni Mercato. La semplificazione, per essere tale, dovrebbe tuttavia orientarsi verso la chiara identificazione dei centri decisionali, aumentandone così l'efficacia. Anche i ragionamenti che potrebbero avere ad oggetto il Consorzio, dovrebbero tradursi in un potenziamento dell'operatività del Consorzio stesso all'interno della Banca, in ciò magari scontando una razionalizzazione delle sedi, che è cosa ben diversa – e per questo non accettabile da parte della UILCA – rispetto alla cessione parziale delle attività, ventilata dalla stampa specializzata.

Come Sindacato, siamo pronti a dare il nostro contributo per il risanamento della Banca e del Gruppo, richiedendo tuttavia alla controparte programmi definiti, equità nella distribuzione dei sacrifici e l'insaturazione di un rapporto chiaro e trasparente, con i Dipendenti e con le OO.SS.

Riprendere un confronto costruttivo, dopo la fase dello sciopero, significherà anche, per l'Azienda, abbandonare gli spazi che culturalmente competono al Sindacato, come quello della comunicazione politica con i Lavoratori, utilizzata dal Direttore Viola quale risposta "emotiva" rispetto alle contestazioni di tipo formale mosse nei suoi confronti dai Coordinamenti Unitari.

Il richiamo al rigido rispetto dei ruoli, e ad una relazione basata esclusivamente sull'utilizzo delle pratiche o prassi, indicata dal nuovo Presidente, appare, anche alla luce di quanto detto, assai contraddittorio: l'Amministratore Delegato è, come abbiamo visto, il primo a non rispettare il ruolo di intermediazione del Sindacato, e tra le prassi a cui Profumo si riferisce sono accuratamente escluse quelle che attengono al patrimonio contrattuale della nostra Banca. Tutto ciò ci fa comprendere come il processo di "normalizzazione", o peggio, di omologazione delle relazioni sindacali agli indirizzi di settore si sia oramai avviato, e come in futuro sarà sempre più difficile poter individuare soluzioni "politiche" ai nostri problemi. Ma in questo processo di "normalizzazione", che forse allo stato attuale è il male minore, non ci faremo sviare

dai nostri obiettivi, e non cesseremo di svolgere la nostra attività a tutela ed in difesa dei Lavoratori.

Piano Industriale 2012-2014: cenni introduttivi

Dicevamo prima del Piano Industriale, e della illustrazione sommaria che dello stesso ha fatto il Direttore Viola, nell'ambito dell'incontro di presentazione con il nuovo Presidente. Illustrazione sommaria dovuta, a detta del Direttore Generale, alla elaborazione non ancora completata dei diversi capitoli che compongono il Progetto Strategico.

Il Piano coprirà tuttavia un orizzonte di breve termine – 2012/2014 – e si concentrerà soprattutto sui livelli operativi, sul riequilibrio della liquidità strutturale, sull'acquisizione dei parametri patrimoniali senza fare ricorso al mercato, e sul recupero della capacità di produrre reddito, oggi pesantemente compromessa anche nell'attività tradizionale. Il ritorno alla redditività, tuttavia, dovrà essere determinato da un incremento dei servizi e della capacità di vendita, se non si vuole continuare ad incidere pesantemente sui costi.

Il Direttore Viola ha aggiunto che i numeri che verranno evidenziati nel capitolo degli obiettivi macro-economici potrebbero apparire giganteschi, ma in realtà essi sono alla nostra portata, potendo il Monte dei Paschi contare su oltre 6 milioni di clienti, su un marchio importante e riconosciuto e su una customer satisfaction superiore alla media.

Il tema della redditività è rilevante anche per il mantenimento della indipendenza strategica. La mancata produzione, nel medio periodo, di utili proporzionali al patrimonio tangibile – nell'attualità pari a 7 miliardi di euro – potrebbe porre le premesse per la perdita dell'autonomia da parte dell'aggregato creditizio.

Nel frattempo, verrà studiato anche un business plan di medio periodo, atto ad avviare processi di trasformazione più radicali, in grado di disegnare la Banca del 2020, con l'intento di creare un modello analogo alle Regional Bank statunitensi.

Al termine della esposizione, l'Amministratore Delegato ha fatto riferimento all'aspetto più importante, e cioè alla **necessità di sovrapporre i termini temporali del varo del Piano 2012-2014 con le risultanze del "Dossier EBA", a causa dei riflessi che potrebbe avere il giudizio delle Autorità di Vigilanza – Banca d'Italia in primis - sulla congruità dei parametri patrimoniali presentati e sulle misure adottate per rispondere alle richieste dell'European Banking Authority.** La presentazione alla comunità finanziaria avverrà in data 15 giugno (***slittata al 26 giugno, ndr***), dopo l'approvazione ratificata il giorno precedente da parte del Consiglio.

Pertanto, i contenuti del **capitolo delle cessioni di asset** – terzo pilastro per soddisfare il "buffer" temporaneo, insieme alle operazioni di capital management ed alla ponderazione degli attivi per il rischio – dovranno coincidere, in tutto e per tutto, sia nel Piano Industriale che nel richiamato "Dossier", posticipando i termini di presentazione preventivati per il primo ed anticipando invece quelli del secondo.

Non entriamo per adesso nei contenuti del Piano, rimarcando semmai – come più volte è stato significato al Direttore Viola – ***la indisponibilità della UILCA a "resettare" il precedente Progetto*** per i motivi già esposti, e la natura sconsigliata della

richiesta dell'EBA, che pur basata su presupposti insostenibili non ha trovato degni oppositori, costringendo probabilmente il Monte a mettere mano alla materia delle cessioni in maniera molto più aggressiva, rispetto a quanto sarebbe stato necessario senza la spada di Damocle dell'aumento forzoso di capitale. **Se infatti la manovra sul patrimonio dovesse essere considerata insufficiente, o non conforme, sarebbe necessario procedere nuovamente all'adeguamento del Piano Industriale**, cosa che il management sta cercando in ogni modo di evitare.

Vogliamo però dire che, in considerazione dello sviluppo temporale prima richiamato, **si è rivelata particolarmente appropriata l'impostazione delle OO.SS. rispetto al rimando della procedura sul costo del lavoro, e la successiva richiesta – alla fine accolta – di disporre del Piano Industriale prima di sedersi al tavolo di trattativa**. La sovrapposizione del Piano con le risultanze del "Dossier EBA", offrirà elementi di valutazione ultimativi rispetto alla negoziazione che ci attende, in ordine alla quale **il Sindacato pretenderà coerenza tra gli obiettivi della procedura e gli obiettivi industriali sui temi del personale**, a partire dalla contrapposizione ad indiscriminate ipotesi di cessione, fino ad arrivare alla salvaguardia dei livelli occupazionali, della mobilità territoriale e, in generale, delle condizioni professionali dei Dipendenti.

Dal Direttivo del 30 novembre allo sciopero del 16 marzo

Riallacciando il nostro discorso alle **conclusioni del precedente Direttivo**, è doveroso ricordare che la proposta operativa formulata in quella sede, basata sulla volontà di accelerare il processo negoziale sulle assunzioni e sui filoni della contrattazione di secondo livello, è stata completamente vanificata dagli accadimenti successivi. Purtroppo, **aspetti importanti di quella proposta hanno trovato spazio nelle argomentazioni del dibattito unitario degli ultimi mesi**, che ha portato le OO.SS. del primo tavolo ad intraprendere il percorso sfociato nello sciopero e nella mobilitazione di migliaia di Lavoratori. Tra questi, oltre all'avvio di una interlocuzione con gli Enti Locali volta a chiarire i destini della Proprietà – nell'ottica, condivisa, del mantenimento dell'indipendenza strategica – che, non evolvendosi in maniera soddisfacente, ha consentito di rafforzare il tema della partecipazione e della rivitalizzazione dell'ADAMP, citiamo anche la richiesta di un confronto più diretto e costruttivo all'interno del rapporto unitario, lo stimolo di un dibattito – oggi caro ad Alessandro Profumo - sulle ingerenze della politica nella gestione della Banca, la **sollecitazione di un ricambio negli Organismi Amministrativi basato prevalentemente su criteri di professionalità, e la richiesta – poi espressa anche nei documenti unitari – di un rinnovamento dei componenti del Top Management e della diminuzione del numero dei ruoli apicali**, a cominciare dai Vice Direttori Generali. Quest'ultimo aspetto, accompagnato dalla rivendicazione di un abbassamento delle retribuzioni dei Vertici Amministrativi ed Operativi dell'Azienda, ha poi costituito l'ossatura delle rivendicazioni unitarie, avanzate al Direttore Viola in contrapposizione al piano da egli stesso elaborato sulla riduzione del costo del personale.

Come si sia arrivati al conflitto con il Direttore Viola, è oramai noto.

Dopo il suo fulmineo approdo nel Gruppo Monte dei Paschi, il Sindacato ha manifestato concreti timori in ordine alle prospettive di carattere industriale e contrattuale. Un ingresso così repentino non avrebbe che potuto preludere alla concretizzazione di grandi segnali di "discontinuità", tanto per utilizzare una parola oramai abusata. Il problema era semmai capire in quali termini tale "discontinuità" avrebbe potuto prodursi.

Intanto, secondo le OO.SS., il primo segnale in tal senso avrebbe dovuto essere rappresentato dalle immediate dimissioni di Mussari – in anticipo rispetto alla scadenza naturale – e di Mancini, veri artefici, insieme al Sindaco, della "discontinuità" reclamata, ma rappresentanti essi stessi dello scenario e del contesto pregressi. La "discontinuità" invece, non avrebbe potuto essere rappresentata dall'adozione di soluzioni strategiche, organizzative e contrattuali tendenti a scaricare completamente sulle spalle dei Colleghi il peso di una situazione divenuta oramai insostenibile, magari adottando soluzioni industriali e negoziali analoghe a quelle perseguite in altri Grandi Gruppi Bancari.

Il primo incontro, svoltosi il 25 gennaio scorso fra il Direttore Viola e le OO.SS., ha segnato un punto a favore del primo.

Cauto ottimismo, ma assoluta apertura verso un sistema di relazioni bilaterali di tipo concertativo, al cui interno punti fondamentali sarebbero stati rappresentati da una conferma delle "linee guida" del Piano Industriale vigente e da una revisione della parte relativa agli obiettivi macroeconomici, comunque atta a mantenere per il Monte il modello di Banca Commerciale radicata sul Territorio; dalla ricerca delle responsabilità manageriali della passata gestione, con il primario obiettivo di procedere verso la valorizzazione delle professionalità esistenti; dalla convalida di politiche sul personale condivise fra le parti. Dopo quell'incontro, il Sindacato era oramai pronto a ricredersi, ed attendeva soltanto l'inizio di un confronto orientato a conferire chiarezza ai contenuti dei progetti industriali, ed a riprendere il negoziato interrotto da mesi sui capitoli relativi alle assunzioni ed agli assetti contrattuali interni.

In maniera del tutto inaspettata, invece, il Direttore Generale, appena un mese dopo quell'incontro – il 22 febbraio - ha presentato in Consiglio di Amministrazione un rapporto sui costi operativi, in cui venivano analizzate una serie di misure dedicate al contenimento delle spese per il personale, mutate – a titolo esemplificativo - dall'articolo 18 del CCNL 2007. L'obiettivo dichiarato, sarebbe stato quello di salvaguardare, mediante l'adozione di queste misure, i livelli occupazionali esistenti, altrimenti messi in discussione da una manovra riguardante 1500 licenziamenti, prendendo spunto da analoghe iniziative adottate in altre Aziende del settore, come nel caso di Banca Monte Parma - realtà in crisi grave e conclamata - appartenente al Gruppo Intesa/Sanpaolo.

Nessuna situazione di difficoltà – come quella indubbiamente esistente – può giustificare la disattenzione iniziale di Viola ed il metodo poi utilizzato per presentare, ad un Consiglio di Amministrazione in scadenza, un progetto il cui unico obiettivo era quello di produrre un risultato immediato sui conti del primo trimestre 2012, agendo solo sugli assetti salariali.

Di fronte a questo progetto i Dipendenti sono stati messi con le spalle al muro.

Non vogliamo entrare nel merito della vicenda relativa alla "fuga di notizie" sul sito del "Cittadino on line", mentre il Consiglio del 22 febbraio si stava ancora svolgendo. In proposito abbiamo le nostre convinzioni, che certo servono a spiegare il perché degli accadimenti, ma non cambiano tuttavia la sostanza delle cose.

Dicevamo, quindi, che i Lavoratori sono stati messi con le spalle al muro. Rispetto a questo tipo di iniziativa non poteva che esserci una risposta, forte e decisa: quella della mobilitazione. Una mobilitazione necessaria per cambiare i contenuti della delibera e ritirare dal tavolo di confronto il tema dei licenziamenti collettivi. Una mobilitazione necessaria per instaurare un confronto non formale, ma rispettoso delle prassi negoziali e sindacali esistenti, in cui quindi approfondire i presupposti della manovra, per non prendere soltanto atto delle dichiarazioni della controparte. Una mobilitazione necessaria per inaugurare una trattativa senza elementi di intangibilità nella scelta degli obiettivi e dei risultati, e tesa ad escludere soluzioni tendenti a compensare le criticità del momento unicamente con la riduzione dei diritti di Aree Professionali e Quadri Direttivi.

Lo straordinario successo dello sciopero e della manifestazione è stato determinato, oltre che dal senso di appartenenza e dalla voglia di partecipazione dei Dipendenti, anche dalla chiarezza del programma e delle rivendicazioni presentate nelle assemblee dalle OO.SS. promotrici, quale atto preliminare per aprire una discussione con la controparte sul tema in analisi; rivendicazioni composte dai seguenti punti:

- 1) **modifica sostanziale dell'entità della manovra sul costo del personale, a partire dal tema dei licenziamenti collettivi;**
- 2) presentazione, da parte della delegazione datoriale, di un **programma codificato sulla riduzione degli emolumenti, dei benefits e dei privilegi di Amministratori, Top Management e Dirigenti,** sostitutivo della generica dichiarazione di disponibilità a suo tempo rilasciata dal Direttore Viola;
- 3) necessità di **unificare il confronto tra le materie attinenti al costo del lavoro con quello sul Piano Industriale in elaborazione,** per comprendere bene se gli obiettivi dichiarati sul versante dei costi operativi possono trovare conferma mediante la certificazione dei contenuti del Documento Strategico;
- 4) **utilizzo privilegiato degli strumenti contrattuali aziendali - CIA BMPS - per affrontare la gestione della ipotetica trattativa.**

Con queste premesse, e forti dei risultati ottenuti, i Coordinamenti Unitari sono stati finalmente convocati il **30 marzo** dal Direttore Generale, in apparenza per commentare i dati del Bilancio 2011, presentato il giorno prima agli analisti ed alla comunità finanziaria.

Durante una riunione difficile e concitata, **il Direttore Viola ha ufficializzato la volontà di togliere dal tavolo di confronto il capitolo dei licenziamenti collettivi,** modificando nella forma e nella sostanza l'entità della manovra sul costo del personale. E' stata inoltre manifestata disponibilità in ordine alla possibile codificazione di uno specifico programma relativo alla riduzione delle spese riguardanti Top Manager e Dirigenti, da definire nei contenuti prima dell'avvio ufficiale di qualsiasi trattativa.

Notevoli resistenze, invece, sono state opposte dal Direttore Viola rispetto alla sovrapposizione della procedura sui costi con quella relativa al confronto sul Piano Industriale. Questa impostazione, cui la UILCA ha contribuito in modo determinante, è stata poi accettata dalla controparte, grazie alla proposta avanzata dalla nostra Sigla sul "confronto tecnico", da espletare nel frattempo per chiarire le rispettive posizioni sui diversi argomenti; "confronto tecnico" che, peraltro, ha reso possibile la revoca degli ulteriori scioperi proclamati e la sospensione delle azioni di lotta.

Alla fine, sia pure per gradi, ed anche a causa della successione di eventi particolarmente drammatici per la nostra realtà, siamo giunti a far slittare **L'inizio della procedura alla metà di giugno (successivamente al 26 giugno, ndr), una volta cioè che saranno rivelati ufficialmente i contenuti del Piano Industriale non solo sui temi dei costi, ma anche su quelli della mobilità e delle cessioni di asset.**

Vediamo perché la UILCA ha così insistito sull'aspetto dello **slittamento temporale della procedura.**

Intanto perché tale slittamento ha consentito di accantonare definitivamente la competenza del CDA uscente, per conferirla invece al **nuovo Organismo Amministrativo, che sarà in grado quindi di monitorarne gli effetti nel tempo, ed al quale potranno essere attribuite tutte le responsabilità per le scelte deliberate.**

Inoltre, come già evidenziato, *la sovrapposizione della procedura con il confronto sul Piano Industriale rende possibili valutazioni e strategie assai più efficaci da parte del Sindacato, soprattutto sul capitolo delle **cessioni**, mai ufficializzato dalla controparte.*

Come Coordinamenti Unitari, dovremo avere un quadro chiaro della situazione per poter espletare al meglio il nostro ruolo di tutela e di salvaguardia dei diritti dei Lavoratori eventualmente riguardati da tali operazioni, confermando fin da ora il nostro impegno per contrastare ipotesi di cessione tese a dividere i Dipendenti, oltre che non coerenti con le finalità del Piano Industriale.

I contenuti del Piano avranno comunque rilevanza anche con attinenza alle complessive politiche del personale, a seconda della logica organizzativa che guiderà le scelte. Pensiamo, ad esempio, al processo di snellimento delle Strutture Centrali, che si preannuncia molto incisivo.

Ricordiamo, comunque, che per la UILCA, il Piano necessita di verifiche sugli obiettivi macroeconomici che, in termini specifici, e con attinenza al costo del lavoro, dovranno manifestare impatti identici a quelli che le parti vorranno o potranno individuare sul medesimo tema. Ciò significa che **il Piano non dovrà presentare sorprese sugli esuberi, considerato quanto dichiarato in proposito dal Direttore Generale.**

Dopo lo sciopero: il "confronto tecnico"

L'accoglimento "forzoso" della proposta di slittamento del confronto ha reso possibile, come accennato, lo svolgimento di incontri tecnici sulle materie della procedura. Incontri che si sono tuttavia risolti con il mantenimento delle rispettive posizioni, e che poco hanno aggiunto alla conoscenza della materia che il Sindacato già possedeva,

soprattutto perché **non si è effettuato un approfondimento serio sui dati di bilancio, sensibili per la determinazione degli istituti contrattuali del salario variabile.** Non è stato inoltre possibile ragionare sul recupero della redditività, essendo l'attenzione della controparte concentrata solo sui tagli.

Come dicevamo all'inizio, **il nostro intendimento nella odierna riunione è quello della programmazione di breve termine. In quale modo, cioè, presentarci all'appuntamento che ci riguarda, effettuando poi riunioni più ravvicinate, a livello di Struttura, per monitorare l'evolversi della trattativa.** Da questo ragionamento sono esclusi quindi altri capitoli, quali la negoziazione corrente e le prospettive contrattuali - rinnovo del CIA - di cui argomenteremo al più presto, ma non oggi.

L'obiettivo della UILCA, in termini generali, può essere quindi così riassunto: **contrattazione integrale delle condizioni di lavoro, anche di quelle legate alle scelte industriali, in ottica di equità salariale e distributiva, collegata al ripristino di un corretto sistema di relazioni fra le parti.** Partendo indubbiamente da risultati già conseguiti, come quello della riduzione del numero dei ruoli apicali, del ricambio di importanti figure manageriali e della rivisitazione al ribasso dei compensi degli Amministratori, e prendendo a riferimento l'impegno assunto dal Direttore Viola sugli emolumenti e sui benefits del Top Management e dei Dirigenti - che per la UILCA dovranno riguardare sia la parte variabile che la parte fissa, secondo quanto indicato in proposito da Bankit, Segreterie Nazionali ed ABI - da completare con un progetto specifico di drastico ridimensionamento delle spese per consulenze esterne, sponsorizzazioni e pubblicità.

Al Direttore Generale, e neo Amministratore Delegato, chiederemo proposte concrete e verificabili nell'arco della procedura, ed un tavolo privo di soluzioni precostituite o di pregiudiziali, allo scopo di inaugurare un confronto basato sulle norme del Contratto Integrativo ancora vigente in Banca Monte dei Paschi.

Conferisce un minimo di conforto, in questo senso, il fatto che la procedura verrà gestita dall'attuale Direzione Risorse Umane.

Proposta della UILCA per la prossima trattativa sul costo del lavoro

Con l'eliminazione dei licenziamenti collettivi è stata cambiata la finalità della delibera, che comunque parlava di riduzione del 3% delle spese su base annua, a livello di Gruppo. Questo significa, secondo la UILCA, che **la manovra sui costi del personale - Aree e Quadri - dovrà innanzitutto avere carattere transitorio, non comportando quindi modifiche strutturali al dettato contrattuale,** seguendo alcuni principi che, se condivisi nella Struttura, verranno presentati alle altre Sigle in una Segreteria da effettuare a breve; principi che adesso andiamo ad elencare:

1. **definizione precisa dell'entità della manovra e delle modalità di calcolo,** sia in termini di incidenza sul costo del lavoro che in termini assoluti, vista la grande varietà e discordanza delle cifre di volta in volta annunciate dalla Direzione. Chiediamo dati economici oggettivi, sui quali poter effettuare le opportune valutazioni;
2. **attuazione del processo di raccordo fra le previsioni del nuovo CCNL e le norme del CIA BMPS che regolamentano le medesime materie,** in modo

da avere una base contrattuale da cui partire per analizzare anche il tema del costo del lavoro;

3. **piattaforma articolata degli interventi già prima indicati su Top Management, Dirigenti apicali, benefits, consulenze e sponsorizzazioni**, in grado di determinare solo in ultima istanza una incidenza sui costi del restante personale;
4. **valutazione degli effetti della riforma Fornero sul numero delle fuoriuscite di personale a suo tempo concordate** – effetti restrittivi, che rendono l'Accordo 2011 oramai inapplicabile – per agire, sempre in via preventiva, su **esodi e ammortizzatori sociali di settore**. Anche in questo caso, tuttavia, sono da privilegiare la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, per i Dirigenti, e l'utilizzo prioritario delle fuoriuscite per esodo, per il restante personale (con una platea potenziale di circa 250 persone relativa all'anno 2012). Necessario, inoltre, **capire l'evoluzione del fenomeno dei pensionamenti, con attinenza alla validità del Piano Industriale (2012-2014)**;
5. l'entità degli interventi deve quindi collocarsi all'interno di una ipotetica forbice, in cui al primo posto si situano i pensionamenti – agevolati o meno agevolati – e l'utilizzo degli ammortizzatori sociali di settore, ed all'ultimo posto si pone invece l'incidenza sull'orario di lavoro complessivo e sul salario contrattuale, attuata per salvaguardare i livelli occupazionali. Tra gli interventi a carattere temporaneo, da individuare all'interno della forbice, possiamo indicare - a titolo meramente esemplificativo - una più rigorosa regolamentazione degli istituti legati alla mobilità (diarie, trasferte, contributi affitto, indennità di pendolarismo), ed un utilizzo più disciplinato delle assenze e dei permessi;
6. **analisi, all'interno della procedura, dei dati di bilancio e degli indicatori che incidono sul salario variabile del personale del Gruppo**, allo scopo di definire correttamente il peso specifico di tale salario – erogabile o non erogabile – all'interno della manovra, con l'intento di **salvaguardare l'applicabilità delle relative norme del Contratto Integrativo, quale base per future rivendicazioni legate al rinnovo del Contratto stesso**. Se l'analisi di bilancio evidenziasse risultati di non erogabilità dei Premi, incontestabili sotto il profilo normativo e contrattuale, come UILCA chiederemo tuttavia che a tale mancata erogazione venga conferito un peso specifico nell'ambito della manovra, ed il conseguente alleggerimento della incisività della manovra stessa;
7. **i temi dell'occupazione e della salvaguardia della parte fissa dei salari, dovranno essere coniugati con gli obiettivi di spesa codificati nel Piano Industriale. Il tema dell'applicabilità delle norme dovrà invece essere coniugato con la declinazione operativa dei progetti del Piano che presentano ricadute sul personale**, a cominciare dalla materia delle **cessioni** – da conoscere in tutta la sua entità – della **razionalizzazione degli Sportelli e dei Presidi**, e della connessa **mobilità territoriale e professionale**. Offre tuttavia supporto, in questo ambito, la coincidenza temporale delle procedure sul costo del lavoro e sul Piano Industriale stesso;
8. sempre con attinenza al Piano Industriale, **la UILCA dichiara che la necessaria revisione degli obiettivi macroeconomici non dovrà incidere in maniera sproporzionata sugli assetti organizzativi esistenti**, con

particolare attinenza alla Rete, allo scopo di non depauperare il lavoro svolto da Sindacato e Dipendenti con le ristrutturazioni del 2011. Nello specifico, la UILCA, come ha sempre sostenuto e codificato in molti Accordi, continuerà a patrocinare **il valore della Filiale, quale unità operativa a carattere universale**. Le razionalizzazioni, legate al recupero di efficienza, potranno accompagnarsi ad una evoluzione del lay-out e dell'attività di business, ma non potranno vanificare il valore della relazione con il cliente, ancor più fondamentale nel modello di Banca Regionale legata al Territorio, di cui stanno oramai da tempo argomentando Presidente ed Amministratore Delegato.

Per adesso ci fermiamo qui, attendendo dal dibattito ulteriori indicazioni. Non parleremo invece, come già abbiamo detto, di contrattazione ordinaria e di secondo livello, della quale potremo ragionare con maggiore calma e lucidità dopo l'insediamento della nuova Responsabile della Direzione Risorse Umane.

Conclusione

Con la convocazione del nostro Direttivo, e con l'analisi introduttiva delle Segreterie, la UILCA ha voluto oggi **contrapporre la trasparenza dell'esposizione e la chiarezza delle prospettive alla disinformazione esistente** che, paradossalmente, la mole delle notizie disponibili non contribuisce a debellare.

Potremmo definire questa analisi come una "operazione di verità", ma ciò sarebbe ingiusto nei confronti della nostra storia. La UILCA la verità l'ha sempre detta, fondando la propria azione su programmi ed idee, sulle informazioni disponibili e guardando alla controparte come ad un interlocutore affidabile ed onesto.

D'altronde la storia non si cancella con un colpo di spugna. Diffidiamo di tutti coloro che hanno la memoria corta, o che si appropriano delle vicende passate solo per ricordare ciò che fa più comodo ricordare. La nostra è una grande Banca, lo è sempre stata, ha solo perso coscienza di sé a causa del turbinio degli avvenimenti. Tuttavia i Dipendenti, unica vera risorsa della Banca e del Gruppo, ci sono sempre stati, ed hanno operato con dedizione e senso di appartenenza.

I Presidenti, gli Amministratori, i Direttori Generali ed i Manager passano, la Banca ed i Lavoratori restano. E deve restare anche la memoria di ciò che di buono è stato fatto in secoli di storia, e pure negli ultimi anni - che è molto - per ricostruire insieme l'immagine del Monte dei Paschi e la sua capacità di affrontare il presente ed il futuro.

Le nostre proposte, arricchite dagli interventi e dagli indirizzi che emergeranno in sede di dibattito, sono orientate a conseguire, in un momento difficile come non mai, questo primo, indispensabile traguardo.

Materiale destinato esclusivamente ad uso dei Quadri Sindacali UILCA