

DIRETTIVI UILCA GRUPPO MPS 12/13 GIUGNO 2013

Relazione delle Segreterie a cura di Carlo Magni

PARTE 1

1) Saluti e ringraziamenti

Benvenuti a tutti.

Dedichiamo un saluto affettuoso alla Struttura complessivamente intesa, agli ospiti gentilmente intervenuti, ai nuovi arrivati – che adesso andiamo a presentare – al Segretario Generale della UILCA, Massimo Masi, ed al Segretario referente per il Gruppo Monte dei Paschi, Vito Pepe.

Un particolare augurio desideriamo dedicarlo ai Segretari RSA ed ai membri dei Comitati Direttivi di Gruppo e di Banca Monte dei Paschi che, aderendo al "Fondo di Solidarietà", hanno lasciato l'attività sindacale diretta, determinando i presupposti per l'utilizzo di nuove professionalità all'interno dell'Organizzazione. Si tratta, in molti casi, di cari amici, che certo non potranno essere sostituiti in termini affettivi, anche se il loro contributo in seno alle varie articolazioni del Sindacato potrà continuare ad essere espletato.

Un pensiero, colmo di gratitudine, desideriamo rivolgerlo alle Lavoratrici ed ai Lavoratori del Gruppo Monte dei Paschi, che negli ultimi diciotto mesi hanno sostenuto, sotto diverse forme, le iniziative sindacali e le implicazioni pratiche di tali iniziative, assumendosi un onere ed una responsabilità che sono andati ben oltre i compiti e le mansioni ad essi attribuite dalle norme contrattuali.

*La persistenza della situazione di difficoltà in cui oggi versa il nostro aggregato creditizio, richiede la prosecuzione dell'impegno, da parte dei Dipendenti e del Sindacato Aziendale, per restituire energia e prestigio al Monte dei Paschi. **Un impegno basato sul rigore, sulla sobrietà, ma anche e soprattutto sulla coesione interna**, quali elementi compositivi di un metodo negoziale che, pur assumendo nell'attualità un carattere prevalentemente operativo, appare proprio per questo motivo adatto a gestire con efficacia e con la necessaria celerità le cose che ci riguardano più da vicino.*

L'eccezionale abnegazione manifestata dai Colleghi nelle fasi più tormentate delle vicende relative alla Banca, oltre a confermarne lo storico senso di appartenenza, può avere in sé le potenzialità per dispiegare gli effetti di un profondo rinnovamento che, tuttavia, per essere effettivamente tale, dovrà accompagnare l'impegno profuso dal Personale con il superamento della

stagnazione da cui appaiono caratterizzati i processi decisionali, i comportamenti commerciali e le relazioni sindacali interne.

2) La firma dell'Accordo 19 dicembre 2012: una sfida vinta

Al termine della relazione dell'ultima riunione del Comitato Direttivo, lo scorso 9 gennaio, scrivevamo:

“Con la firma dell'Accordo 19 dicembre 2012, la UILCA ha compiuto un passo importante sulla strada del risanamento della Banca e del Gruppo. Assumendoci la responsabilità, anzi l'onere della sottoscrizione, riteniamo di avere svolto con coscienza e pragmatismo il nostro ruolo di rappresentanti degli interessi dei Lavoratori, ai quali adesso passa la parola per esprimere il giudizio rispetto alle scelte operate. Per la UILCA questa è una sfida epocale, dal cui esito dipende gran parte del nostro futuro. Una sfida, quindi, che non ci potremo permettere di perdere, e che per questo dovrà vedere l'attuazione del massimo impegno e del massimo sforzo di tutta la Struttura”.

Abbiamo deciso di aprire con queste parole l'odierna riunione, anche per significare che **la sfida in analisi, gestita con coraggio e determinazione, è stata vinta**; vinta nelle Assemblee dei Dipendenti nonostante la divisione del tavolo sindacale, vinta rispetto agli attacchi mediatici senza fine nei confronti del Gruppo Monte dei Paschi, vinta anche sulla base degli ultimi risultati economici trimestrali, che – pur in mezzo al perdurare delle difficoltà contingenti - stanno evidenziando una timida inversione di rotta.

Ma la strada da percorrere è ancora molto lunga, e certo non priva di insidie.

Un patto sociale è efficace solo se ogni sottoscrittore svolge fino in fondo la propria parte, sulla base delle prerogative e dei compiti allo stesso attribuiti dal patto medesimo, in un clima di piena cooperazione con gli altri.

Purtroppo, per la ottimizzazione applicativa dell'Accordo 19 dicembre 2012 mancano tuttora contributi fondamentali, come quelli che devono essere offerti dal Top Management della Banca in ordine alla contrazione dei propri livelli retributivi, fissi e variabili, o che possono derivare dalla valorizzazione del rapporto fra l'Azienda e quella parte del Sindacato che, decidendo di rifuggire dal massimalismo, dalla demagogia e dalle facili scorciatoie, si è riappropriato di un ruolo negoziale – negato dalla delegazione datoriale per gran parte dell'anno 2012 – sottoscrivendo una Intesa che, pur non essendo priva di reali incognite, può costituire il preambolo per un nuovo sviluppo nelle relazioni fra le parti, purché tali relazioni vengano, appunto, valorizzate in maniera adeguata; cosa che, malauguratamente, non sempre è avvenuta in questi ultimi mesi, e che non può essere compresa o giustificata solo facendo riferimento al cambiamento del contesto o della situazione in cui oggi versa la nostra realtà creditizia.

Situazione di cui i Lavoratori sembrano avere, oramai, completa coscienza, accogliendo per tale motivo le misure restrittive previste nell'Accordo sopra citato, come contributo personale per il rilancio della Banca e come preambolo per tentare di uscire dal profondo stato di crisi che ha travolto il Gruppo negli

ultimi anni. In questo senso i Lavoratori stessi, insieme alle Sigle firmatarie, hanno condiviso – come dicevamo prima - un processo di responsabilizzazione che va ben oltre le prerogative ed i doveri contrattualmente previsti, declinando in maniera magistrale un senso di identificazione verso la Banca, ancora forte nonostante le difficoltà e le traversie.

Ed il tema della consapevolezza dello stato di crisi e delle misure necessarie per il suo superamento ha fatto da cassa di risonanza, sempre all'interno dei contenuti della relazione dell'ultimo Direttivo, per introdurre il capitolo delle riforme organizzative.

3) La riforma organizzativa della UILCA del Gruppo Monte dei Paschi: una opportunità da non perdere

L'imprescindibilità di essere percepiti, come Sindacato e come UILCA, quale soggetto credibile, ha imposto l'urgenza di uscire dai legami con il passato al fine di elaborare un nuovo modo di rapportarsi con la controparte e con gli Iscritti. Se vogliamo essere compresi e sostenuti dai Lavoratori, ***dobbiamo in primo luogo guardare a noi stessi con imparzialità, per capire come migliorarci***, sia sotto il profilo della democrazia interna che sotto il profilo dell'efficacia della macchina organizzativa.

Questo obiettivo lo si può effettivamente raggiungere elaborando un **nuovo progetto politico** che, tuttavia, necessita di essere perfezionato mediante un **profondo ripensamento dei modelli logistici interni**, assunti in una fase storica di carattere transitorio, oggi completamente trasformata; ripensamento che, in maniera ovvia, non potrà che fondarsi sugli studi e sulle proposte che la UIL ha discusso a Bellaria all'inizio del mese di ottobre 2012 e che la UILCA ha dibattuto a Bologna lo scorso gennaio, da adeguare alle caratteristiche possedute dal Gruppo Monte dei Paschi mediante l'adozione di alcune "linee guida" di cui parleremo nei seguenti paragrafi.

Riteniamo importante, in questa sede, disattendere la metodologia espositiva seguita da sempre durante le nostre riunioni dei Comitati Direttivi, privilegiando i temi della riforma organizzativa che, altrimenti, potrebbero correre il rischio di essere relegati ad argomenti secondari. Intendiamo, quindi, favorire il dibattito su questi aspetti, con l'auspicio che gli stessi possano costituire elemento di proficua riflessione, da non circoscrivere solo ed esclusivamente alle fasi precongressuali.

Naturalmente la nostra disamina toccherà anche tutti i capitoli riguardanti le vicissitudini aziendali, dalle politiche negoziali allo stato attuale delle relazioni bilaterali ed unitarie, ma il punto di partenza rimane quello della riforma organizzativa e delle proposte che, le Segreterie della Banca e del Gruppo, intendono sottoporre all'attenzione della Struttura per cercare di **costruire un livello logistico più snello e funzionale, atto a privilegiare la diffusione immediata e lineare delle informazioni, senza per questo sottrarsi al necessario dibattito democratico ed alla valorizzazione dei Territori e delle loro peculiarità.**

Peraltro, come è stato evidenziato a Roma durante l'Esecutivo Nazionale del 28 maggio dal Segretario Generale della UILCA, Massimo Masi, di tempo per discutere ne avremo a sufficienza, poiché i Congressi si svolgeranno solo durante l'anno 2014, e quindi possiamo prenderci tutti gli spazi necessari per riflettere con tranquillità, e con l'intento di approntare un percorso il più possibile condiviso ed all'insegna della continuità.

La posizione da cui partiamo nell'attualità costituisce, comunque, una base consolidata, dalla quale muovere per tracciare il programma che ci accompagnerà verso l'inaugurazione della nuova fase congressuale. Una posizione che esprime l'individuazione di ***soluzioni organizzative che, oltre ogni ostacolo, nel periodo 2010-2012 hanno permesso alla UILCA di amministrare il Gruppo secondo intendimenti di partecipazione collettiva, e dove il ruolo di tutte le ex Banche è stato adeguatamente ottimizzato.***

Si tratta, tuttavia, di soluzioni che oggi risultano non più adeguate alla dinamicità del contesto ed alla mutata morfologia del Gruppo - così come trasformata dalle ultime operazioni di integrazione societaria - **sebbene la matrice culturale delle stesse, basata su solidarietà, attenzione alle diverse realtà aziendali e territoriali e rispetto e valorizzazione delle differenze, non potrà che essere confermata anche nelle successive scelte di tipo logistico.**

Prima di approntare qualsiasi altro ragionamento, è necessario quindi recuperare quel clima di collaborazione e di fiducia reciproca che negli anni precedenti ci ha consentito di superare ostacoli ed avversità, senza scalfire la coesione interna alla Sigla.

4) Linee guida del progetto di revisione organizzativa

Il progetto che oggi vogliamo sottoporre all'attenzione della Struttura - basato, lo ripetiamo, sulla rilettura delle norme statutarie e regolamentari approvate in sede nazionale - ha come primario obiettivo quello di pervenire alla costruzione di una UILCA alla quale le persone possano continuare a rivolgersi con immutata, od addirittura crescente aspettativa, nonostante le contingenti difficoltà. ***Una UILCA credibile, che dia la giusta valutazione all'entità delle problematiche e che, in uno sforzo orientato verso la ricerca della verità delle cose, faccia comprendere come dietro parole quali solidarietà, equità, lavoro, si cela una Organizzazione che, pur essendo fortemente indirizzata verso il perseguimento di tali valori, ha anche il coraggio di non confondere i propri desideri con la realtà.***

Quest'ultimo aspetto - "non confondere i propri desideri con la realtà" - risulta oggi fondamentale in quanto, come ebbe a dire il Segretario Generale della UIL, Luigi Angeletti, nel suo intervento conclusivo alla Conferenza di Bellaria, "non abbiamo di fronte a noi un'età dell'oro, bensì un'età del ferro. Ciò che si è verificato sino ad oggi, ma anche ciò che abbiamo avuto sino ad oggi, non si

replicherà. Dobbiamo capirlo e comprenderlo, per affrontare la situazione che ci si presenta di fronte e per ricostruire il nostro ruolo”.

Abbiamo quindi bisogno di un progetto e di una politica sindacale che, tenendo conto dell'età del ferro che già stiamo attraversando e che si protrarrà ancora per lungo tempo, si sostanzia di indirizzi strategici ma anche, e soprattutto, di progetti operativi, di misure tangibili, di parole dietro le quali si intraveda la concretezza delle azioni e la loro necessaria programmazione.

E' fondamentale partire da chi siamo per capire chi vogliamo diventare.

Oggi la UILCA, a tutti i livelli, è un Sindacato laico, riformista, indipendente, autonomo, trasparente, onesto e pragmatico, che ambisce a divenire un punto di riferimento per i Lavoratori ed anche per i Cittadini, mantenendo intatte le proprie caratteristiche distintive ed i valori – il lavoro, la solidarietà, l'equità, la democrazia - a cui fare riferimento.

Come Sindacato Aziendale dobbiamo comunque essere lo specchio dei cambiamenti che noi stessi chiediamo alla società. Siamo Dipendenti bancari, ma siamo anche cittadini, contribuenti, consumatori, elettori, utenti, e **vogliamo anche essere sindacalisti che hanno la precipua vocazione di difendere i diritti fondamentali di coloro che rappresentano. Il benessere economico e professionale delle persone, all'interno di un modello di sviluppo socialmente sostenibile, è il nostro obiettivo, anche nei tempi impervi che ci attendono.**

Se oggi non è più possibile vivere il lusso di considerarci una categoria isolata dalle altre, od una Banca isolata dalle altre, è altrettanto vero che la nostra storia, la nostra originalità e la nostra peculiarità ci hanno permesso di sottoscrivere, anche con una controparte che si è più volte dimostrata superficiale, un Accordo che tutela l'occupazione, il salario e la contrattazione di secondo livello, all'interno di una situazione progressivamente divenuta difficile e drammatica; segno evidente del fatto che il seme delle conquiste negoziali precedenti, ed il cuore pulsante della nostra attività pluridecennale sono ancora presenti, pure nel nuovo contesto, ed attengono ad un principio di atipicità e di professionalità che caratterizza da sempre la nostra identità sindacale, ed anche il nostro modo di essere UILCA.

“Abbatere le barriere” è stato uno dei nostri vecchi slogan congressuali: esso faceva riferimento non solo, come è ovvio, alla necessità di dare voce alle istanze degli Iscritti mediante un sistema di consultazione degli stessi meno intermediato, ma anche alla opportunità di **esplorare nuovi spazi in termini di politica negoziale, al fine di mantenere inalterati i diritti dei Lavoratori, mediante l'utilizzo di strumenti contrattuali maggiormente adeguati ai tempi.** Un altro aspetto concerneva la costruzione di meccanismi di collaborazione e di sinergia fra le articolazioni territoriali ed aziendali della nostra Sigla, al fine di considerare la stessa non come un insieme di feudi – magari governati, o peggio, tiranneggiati, da quelli che in più occasioni, ed anche durante il Congresso Nazionale del 2010, sono stati definiti i **“Signori delle Tessere”** – ma come una proprietà collettiva ed indivisa.

Gran parte delle problematiche sopra esposte non hanno, purtroppo, trovato ancora una definitiva composizione, mentre altre se ne sono aggiunte a causa della complessità del momento che stiamo vivendo.

Pertanto, una **riforma della nostra Struttura**, anche dal punto di vista organizzativo, appare più che mai necessaria, non solo per applicare doverosamente le deliberazioni già assunte negli Organismi confederali e di categoria, ma anche per

- 1) **snellire gli Organismi Statutari costituiti nella UILCA del Gruppo Monte dei Paschi, a cominciare dalle Segreterie**, al fine di favorire – mediante una pronta e rapida consultazione degli Organismi medesimi – la celere disamina delle problematiche politiche e la fluidità del processo decisionale, responsabilizzare politicamente la periferia e conferire ai Territori spazi con un maggiore peso specifico nella Sigla, allargando inoltre l'ambito della rappresentanza, mediante un rinnovato rapporto di collaborazione fra Strutture Verticali ed Orizzontali;
- 2) favorire, in termini concreti, il **rinnovamento delle professionalità e l'incremento delle stesse, creando reali spazi nella UILCA per la valorizzazione dei giovani, sia nei luoghi di lavoro che negli Organismi**, e riprendendo in mano il progetto sulla formazione già elaborato nel 2011, rimasto inattuato a causa delle implicazioni delle drammatiche vicende che hanno successivamente coinvolto il Gruppo;
- 3) **supportare il ruolo e le funzioni delle RSA periferiche**, convalidate dall'integrale accoglimento nell'Accordo 19 dicembre 2012 dei contenuti dell'articolo 75 del vecchio CIA BMPS;
- 4) **considerare il proselitismo, dopo la consistente diminuzione degli Iscritti causata a fine 2012 dalle operazioni di contenimento del costo del Personale, come la massima priorità per la UILCA, ottimizzando allo scopo la redistribuzione delle risorse economiche e cedolari** – soprattutto per agevolare la gestione quotidiana del proselitismo stesso e maggiori sinergie tra Coordinamenti e Regioni – e prevedendo *l'individuazione di una figura apicale, interna alla Segreteria di Gruppo, espressamente dedicata alla selezione dei progetti di sviluppo presentati dalle RSA, alla valutazione degli stessi in termini di finanziamento ed al seguimiento dei risultati prodotti*;
- 5) **incrementare la funzionalità dei sistemi informatici e degli strumenti comunicativi della UILCA del Gruppo Monte dei Paschi** – già oggi posizionati su livelli di eccellenza – anche in considerazione dell'ampliamento della mailing list del Coordinamento BMPS a seguito delle recenti operazioni di integrazione societaria.

L'Esecutivo Nazionale ed il Consiglio Nazionale di Categoria, prima, ed il dibattito pregressuale, poi, forniranno ulteriori e più precise indicazioni sui termini e sui contenuti delle misure da adottare, ma già da adesso è possibile tracciare lo schema dei ragionamenti che ci vedranno impegnati nella

discussione sui temi organizzativi. Uno schema che si sostanzia di chiare "linee guida", oltre che di pochi, ma imprescindibili atti, per dare vita ad una proposta la quale, per la propria declinazione operativa, richiederà l'adozione del massimo impegno da parte di ognuno di noi, in quanto essa implica il **definitivo superamento dei ragionamenti e delle logiche legate alle storiche provenienze aziendali, oltre ad avere indubbiamente un costo in termini di contrazione dei numeri, e quindi dei posti disponibili nelle varie articolazioni della UILCA del Gruppo Monte dei Paschi**. Si tratta però di un costo necessario per addivenire al raggiungimento di una soluzione in grado di costruire un Sindacato capace di gestire i cambiamenti da cui è attraversato il settore del credito, e conseguentemente di intercettare le aspettative ed i bisogni dei Lavoratori e della collettività.

In questo senso, anche nella revisione numerica e nella ricomposizione degli Organismi Statutari, da rendere coerenti con i minori permessi a disposizione e con una situazione della Banca diversificata rispetto al passato, dovranno essere privilegiati gli indirizzi gestionali individuati dalla Confederazione, a cominciare dalla valorizzazione della presenza dei giovani, e dal maggior peso politico e dalla maggiore rappresentatività conferiti agli ambiti regionali.

Tutto ciò dovrebbe condurre alla formazione di un Consiglio di Coordinamento (ex Direttivo) Aziendale e di Gruppo formato, appunto, su base regionale, capace di controbilanciare la decurtazione delle presenze attraverso un confronto continuativo con le Segreterie – reso possibile anche dalle minori spese previste per la convocazione del Consiglio stesso – ed il riversamento immediato delle informazioni alle RSA dei Territori di pertinenza; un progetto, quindi, orientato allo snellimento funzionale degli Organismi, e tuttavia compensato da un incessante processo comunicativo di tipo circolare.

Ovviamente, come del resto è ancora previsto dallo Statuto, continuerebbe ad essere convocata, almeno una volta all'anno, l'Assemblea dei Segretari di tutte le RSA Aziendali di Banca Monte dei Paschi, al fine di mantenere l'integrità della Struttura sotto il profilo della partecipazione al dibattito democratico.

Queste poche considerazioni, che nel corso dei lavori dell'odierna Assise saranno integrate da specifiche relazioni sull'evoluzione del dato degli Iscritti negli ultimi 17 mesi e sulla completa revisione del sito internet di Gruppo, attendono quindi di essere integrate dalle proposte e dalla discussione che seguiranno alla Relazione introduttiva, nella consapevolezza che **l'intendimento delle modifiche suggerite mira a conferire maggiori risorse cedolari ed economiche alle RSA** – processo, questo, già inaugurato nel corso del corrente anno, con l'attribuzione pressoché totale del quantitativo di permessi codice 507 alle realtà decentrate – **ad incrementare il confronto democratico ed a consolidare la leadership necessaria per il governo della Struttura**, spesso esercitabile in misura inversamente proporzionale – a dispetto delle qualità possedute dai soggetti tempo per

tempo individuati – allo sviluppo di meccanismi basati su meri equilibri quantitativi e numerici.

I ricambi dei gruppi dirigenti, in tutte le Organizzazioni, sono momenti importanti e delicati, ma il nostro auspicio è che tali ricambi avvengano in un clima di serenità e di fiducia nelle capacità reciproche, ricercando – come dicevamo in apertura della nostra esposizione – quello spirito di coesione che ci ha animati in altre epoche storiche e, dopo l'ultimo anno vissuto con qualche incomprensione, anche di recente, quando la UILCA, in maniera compatta e coesa, ha gestito, con rinnovato spirito fraterno, le integrazioni di Banca Antonveneta e di MPS Gestione Crediti in Banca Monte dei Paschi.