

Care colleghe e cari colleghi, con la presentazione della lista per il nuovo Consiglio di Amministrazione, che verrà votato il 28 ottobre, si delinea in modo definitivo l'avvio di una nuova epoca per Mediobanca. La quota di MPS ha raggiunto l'86,35%, la capitalizzazione del nuovo polo si attesta a 23 miliardi e la prospettiva di un delisting è fissata per il 2026.

La visione strategica che emerge è quella di un "terzo polo bancario", in cui Mediobanca è destinata a trasformarsi in una "fabbrica di servizi finanziari avanzati". In questo quadro, Compass e Mediobanca Premier sono identificate come le aree "industrializzate" su cui puntare. Per l'area wealth, l'obiettivo è ambizioso: raddoppiare le masse gestite da 31 a 60 miliardi e creare una "piattaforma europea multi family office", sfruttando anche la "sponda" di Widiba.

Questo scenario solleva interrogativi operativi e strategici di primaria importanza:

- Sviluppo delle Reti: L'obiettivo di raddoppiare la rete professionale come verrà perseguito? Si punterà sulla valorizzazione delle reti esistenti o su una massiccia campagna di recruiting esterno?
- Modello di Servizio: Il collegamento con Widiba quale modello operativo sottintende? Si tratterà di una collaborazione tra modelli distinti o di un percorso di omogeneizzazione?
- Ruolo delle Strutture Wealth: Quale sarà il ruolo specifico delle attuali divisioni Wealth del Gruppo nella nuova "piattaforma europea" e quali investimenti supporteranno i colleghi in questa evoluzione?

Un primo, inequivocabile segnale della discontinuità voluta da Siena emerge dalla composizione della lista per il nuovo CDA: nessun manager interno del Gruppo Mediobanca è stato incluso, mentre sono presenti ben due figure provenienti da Monte dei Paschi, Donatella Vernisi e Silvia Fissi. Una scelta che, al di là delle persone, indica una chiara volontà di imprimere una nuova direzione.

Il nostro ruolo, come Fisac, è analizzare le ricadute concrete di queste scelte. La costruzione di un leader europeo dei grandi patrimoni è un obiettivo condivisibile, ma deve avere come fondamento la valorizzazione delle professionalità che già oggi costituiscono l'eccellenza del Gruppo.

Il successo di questo "nuovo modello" dipenderà dalla sua capacità di includere e valorizzare il capitale umano esistente. Saremo interlocutori esigenti per garantirlo.

Coordinamento Fisac-CGIL – Gruppo Mediobanca