

Signor Presidente, Signor Amministratore Delegato, Signori Consiglieri di Amministrazione, Signori Azionisti, come Organizzazioni Sindacali Unitarie siamo qui per intervenire in merito al punto 1 ed al punto 2 della parte ordinaria dell'ordine del giorno dell'Assemblea odierna.

Prendiamo atto del risultato di esercizio 2016, chiusosi con una perdita netta di oltre 3200 milioni di euro legata, soprattutto, alle rettifiche contabili su crediti deteriorati, e del conseguente effetto di tale risultato sulla impossibilità per la Capogruppo di dare corso alla fattispecie prevista dall'articolo 2446 del Codice Civile, per l'anno di riferimento. Tuttavia, le voci contabili evidenziano anche il raggiungimento di risultati operativi nel complesso positivi, tenuto conto dello scenario fortemente avverso e di quanto conseguito dai principali competitors, e ciò deriva esclusivamente dall'impegno, dall'abnegazione e dal forte senso di appartenenza di tutti i Dipendenti, i quali hanno consentito alla Banca ed al Gruppo di affrontare le difficoltà contingenti – come accaduto, ad esempio, durante il mese di dicembre, in occasione della conversione dei bond subordinati – mantenendo, nonostante la migrazione delle masse legata alla distorta attenzione mediatica di cui è stata oggetto la nostra realtà creditizia, un posizionamento primario sul mercato.

Allo stesso tempo, sebbene il meccanismo contabile attraverso cui è stato costruito il Bilancio abbia almeno il merito di produrre una pulizia nei conti di tutto l'aggregato creditizio, ancora più profonda rispetto a quella effettuata durante l'esercizio precedente – con ciò ricercando la massima trasparenza amministrativa, come precondizione per affrontare in maniera proficua il confronto in ambito europeo, relativo alla ricapitalizzazione preventiva ed all'ingresso dello Stato nella proprietà della Banca – è tuttavia innegabile come lo stesso Bilancio si presenti quale traduzione concreta di Piani Industriali, succedutisi nel tempo, basati in maniera definita sul pesante taglio dei costi operativi, sia in termini contrattuali che in termini di risorse umane, mentre molto più opache ed indefinite sono apparse invece le strategie orientate alla crescita dei ricavi, all'incremento della produttività commerciale, ed alla individuazione di un nuovo modello organizzativo per la Banca, quest'ultimo tratteggiato in termini generici e per somme "linee guida" anche nel Progetto Strategico presentato lo scorso 25 ottobre 2016, ma ancora molto lontano dall'essere effettivamente individuato.

In sostanza, esiste una assoluta certezza sugli effetti derivanti dal contenimento del costo del lavoro, e target ancora da raggiungere sulla preventivata riduzione delle spese amministrative, oltre ad una generale indeterminatezza legata all'evoluzione della Banca ed agli impatti della contrazione dei livelli occupazionali e dei presidi fisici delle unità operative, nell'attualità oggetto di interlocuzione fra il Management e le Autorità Europee in vista della definizione del nuovo Piano Industriale.

In merito al Bilancio si evidenzia, inoltre, come l'unica cifra in leggero miglioramento, sul fronte dei ricavi, sia quella relativa alle commissioni, derivante dal risparmio gestito, e quindi ancora una volta frutto del lavoro della Rete Distributiva; una Rete che, nonostante questi risultati, rileva un evidente peggioramento del clima aziendale interno, a causa delle insostenibili pressioni commerciali esercitate sui Dipendenti. E' necessario, a nostro avviso, che sulla gestione delle politiche di vendita si registri una vera e propria inversione di tendenza, perché non è agendo in maniera esclusiva o prevalente sulle commissioni che il conto economico del Monte dei Paschi verrà risanato, né sarà in tal modo possibile compensare la voragine determinata nel corso del tempo dalle perdite su crediti.

Detto questo, è necessario ribadire che, sino ad oggi, i soli che hanno pagato di tasca propria per rimettere in piedi l'Azienda, sono i Lavoratori del Gruppo. Lo testimonia il bilancio stesso, che poggia sul pilastro del taglio del costo del lavoro. Il vero dato è, infatti, che i Dipendenti sono gli unici ad aver contribuito in maniera inequivocabile al processo di risanamento della Banca, soprattutto attraverso l'utilizzo del Fondo di Sostegno al Reddito – che ha permesso, mediante la sottoscrizione degli accordi sindacali, l'uscita di oltre 2000 Colleghi dalla fine del 2014 ad oggi – e la significativa decurtazione delle poste salariali, dirette ed indirette.

E' altrettanto vero che, se si vuole riuscire a superare il momento critico che stiamo attraversando, i Dipendenti dovranno essere resi sempre più partecipi degli obiettivi e dei progetti aziendali, incrementando da parte manageriale il processo comunicativo e la condivisione delle necessarie iniziative da intraprendere, cosa che purtroppo non sempre accade, come è possibile dimostrare passando all'analisi del punto 2 della parte ordinaria dell'ordine del giorno, vale a dire la Relazione sulla remunerazione del Personale riferita all'anno 2016.

Su questo tema corre l'obbligo di richiamare l'attenzione in ordine al fatto che i Dipendenti, assieme a tutte le Organizzazioni Sindacali, sostengono da anni che occorre arrivare ad una riduzione ed a un contingentamento degli stipendi dei componenti del Top Management, intendendo per tali non solo quelli che hanno funzioni strategiche, ma anche coloro che svolgono funzioni esecutive.

Anche se non volessimo concentrare l'attenzione solo sugli emolumenti dell'ex Amministratore Delegato, Dott. Fabrizio Viola, relativi all'anno 2016 – oltre 3 milioni di euro, legati in parte alla anticipata cessazione del rapporto di lavoro – e sulla conferma dello stesso schema retributivo per il nuovo Amministratore Delegato, Dott. Marco Morelli, resta il fatto che il Top Management complessivamente inteso continua a percepire livelli retributivi molto elevati, non coerenti con gli indirizzi in proposito espressi dalle Autorità di Vigilanza nazionali ed europee, che legano le remunerazioni – anche quelle fisse – ai risultati aziendali conseguiti in forma consolidata. Quanto detto, appare ancora più ineludibile alla luce della pesante ristrutturazione a cui il Gruppo MPS sarà sottoposto nel corso dei prossimi anni, a causa del processo di ricapitalizzazione preventiva e del conseguente ingresso dello Stato nella proprietà della Banca, basato sulla rigida applicazione delle normative previste in materia dalle direttive europee.

La situazione citata richiede pertanto uno sforzo molto più incisivo rispetto a quanto invece evidenziato nella citata Relazione, con un decremento delle retribuzioni apicali coerente con le indicazioni delle Authorities prima ricordate.

Una volta divenuto azionista del Monte dei Paschi, il MEF potrà comunque stabilire un limite allo stipendio dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Manager della Banca, e per questo motivo come Organizzazioni Sindacali ci siamo già attivati, sollecitando al Ministero l'applicazione immediata dei tetti retributivi previsti dal Decreto 19 ottobre 2016 sugli emolumenti manageriali.

Sempre come Organizzazioni Sindacali, ricordiamo all'Assemblea che in molteplici occasioni è stato richiesto il dettaglio degli emolumenti di tutti i Top Manager della Banca e del Gruppo: retribuzione annua, bonus di ingresso, clausole di retention, patti di non concorrenza, eventuali stock option o performance shares. Lo chiediamo ancora una volta oggi, in questa sede, invocando un'operazione di trasparenza da parte del

Management che può portare solo benefici, in termini di clima interno e di motivazione del Personale.

Come Dipendenti Soci, e come Rappresentanti dei Lavoratori, riteniamo essenziale che i principi di equità salariale e di rigore nel contenimento dei costi siano valori uguali per tutti, nessuno escluso, in un momento tanto delicato per la vita dell'Azienda.

Se si pensa, inoltre, che anche per l'anno in corso, i Colleghi non saranno destinatari di sistemi premianti ed incentivanti, a causa della mancanza dei presupposti reddituali che attivano tale sistema retributivo di tipo contrattuale, appare quanto mai necessario ricusare tutte le forme di discrezionalità legate ad erogazioni liberali poste al di fuori degli accordi sindacali in termini di Premio Variabile di Risultato (PVR), istituto richiamato più volte all'interno della Relazione sulla Remunerazione, quale elemento fondante del sistema salariale variabile. In questo senso, invitiamo fortemente il Management ad attenersi in maniera scrupolosa a quanto concordato fra le parti in sede di contrattazione collettiva.

Analogamente, risulta non più dilazionabile la ripresa di un serio confronto su tutta la materia dei sistemi incentivanti – ad oggi delineato solo in termini generici nell'Accordo 24 dicembre 2015 relativo alla contrattazione di secondo livello, a prescindere da quanto invece riportato nella Relazione sulla Remunerazione, anche con riferimento al PVR – confronto indirizzato a regolamentare, in maniera specifica e condivisa, i criteri di attribuzione dei premi, ricercando al contempo soluzioni negoziali definitive, tese ad ampliare nella misura massima possibile il numero dei beneficiari e ad evitare il ripetersi di episodi di erogazioni discrezionali o di assunzioni con regole di ingaggio non trasparenti ed avulse dal contesto in cui opera oggi la Banca.

Infine, come già manifestato più volte al Direttore Morelli, le Organizzazioni Sindacali del Monte dei Paschi reclamano la necessità di porre in essere un confronto, costante ed approfondito, sui temi legati alla verifica con le Autorità Europee circa l'applicabilità del Piano di Ristrutturazione presentato il 25 ottobre 2016, il quale non dovrà comportare ulteriori sacrifici per i Lavoratori – sia in termini occupazionali che in termini economici – rispetto a quelli già previsti. E' infatti indispensabile che qualunque proposta e qualunque programma, riguardante il risanamento del Monte dei Paschi, non possa prescindere dal mantenimento dell'integrità aziendale e dalla piena partecipazione di tutti i Lavoratori alla definizione dei progetti che riguardano il loro futuro professionale.

Per tutti questi motivi, le Organizzazioni Sindacali richiamano il Governo all'assunzione delle responsabilità che gli competono, in virtù del ruolo che lo stesso eserciterà all'interno della compagine proprietaria della Banca nell'immediato futuro.

LE SEGRETERIE

Siena, 12 aprile 2017

Photo by Tuk