



COORDINAMENTI R.S.A.

Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.

ANALISI E PROSPETTIVE DEL M.P.S.

Alcuni mesi fa esprimemmo, con diversi comunicati stampa, perplessità sulle scelte strategiche ed industriali messe in atto dall’Azienda, con riflessi sugli aspetti patrimoniali e di liquidità che, a nostro avviso, avevano raggiunto la soglia di “attenzione”.

In quella fase le nostre critiche furono strumentalizzate, sia da parte del vertice aziendale, che non si preoccupò mai di smentire con i dati le nostre affermazioni, sia da parte di altri soggetti, che evidentemente avevano interesse a tacere ciò che invece era conosciuto da tutti.

Le vicende, interne ed esterne alla Banca, si sono poi evolute come tutti quanti conosciamo, ed oggi ci troviamo ad operare in un contesto fortemente cambiato rispetto al passato, con un nuovo Direttore Generale, un C.d.A. ampliato anche attraverso la presenza di azionisti privati, e l’azionista di controllo che, con la discesa sotto la quota del 50%, è divenuto azionista di riferimento.

Tutto ciò, oltre ad aver accelerato fortemente il processo di “normalizzazione” della Banca, ha aperto contestualmente lo scenario futuro a nuove preoccupazioni ed a grandi aspettative da parte dei dipendenti.

La definizione del nuovo Piano Industriale costituirà la cartina di tornasole per verificare concretamente la strada che l’Azienda intende seguire. Da parte nostra auspichiamo che la Banca sappia dare concretezza al modello di relazioni industriali definito dal “protocollo sull’organizzazione del lavoro” proseguendo il confronto sui tavoli già avviati con il precedente Direttore Generale.

Purtroppo la situazione attuale, anche economica, del Gruppo, non consente quella tranquillità che invece sarebbe necessaria per l’elaborazione delle “nuove linee strategiche” che dovranno proiettare la Banca nel futuro.

Il danno d’immagine causato dai prodotti finanziari sta divenendo sempre più un danno economico, a causa dei molti ricorsi della clientela.

La politica delle partecipazioni adottata fino ad oggi conferma, purtroppo, le critiche che da tempo abbiamo sollevato circa scelte imprudenti e certamente non rispondenti a logiche industriali, che di fatto hanno causato una immobilizzazione, e quindi un impoverimento patrimoniale della Banca.

I processi di societizzazione, che abbiamo sempre contestato, evidenziano scarsi risultati, se non addirittura delle consistenti perdite, aggravate da costi di gestione, con il rischio di compromettere il “core business” della Banca - la rete commerciale – mediante l’offerta di prodotti e servizi non rispondenti alle reali esigenze della clientela ed economicamente fuori mercato. Nonostante tutto questo, registriamo con soddisfazione la sostanziale tenuta della rete commerciale del Gruppo (MPS–BT–BAM), che presenta risultati trimestrali in linea con il budget e si colloca ai vertici del settore, testimonianza della grande capacità e professionalità che caratterizza il personale del Gruppo, pur in un contesto di crisi. Andrà quindi ripensato, secondo noi, il processo di societizzazione, attraverso una razionalizzazione organizzativa che sia realmente funzionale ed economica. Per questo non accetteremmo che per paventate esigenze di efficientamento si pensasse di insistere sulle costituzione di nuove società a cui attribuire pezzi importanti dell’attività della Banca (es. la ventilata società del Private Banking o la trasformazione in S.p.a. del Consorzio Operativo).

I costi amministrativi, legati anche all’introduzione di modelli organizzativi non condivisi ed a sinergie di Gruppo non ancora completate, registrano un trend in crescita. Riguardo al costo del personale va evidenziato che lo stesso presenta, negli ultimi anni, una lieve ma costante diminuzione del “salario contrattato”, mentre è in forte crescita la voce del salario discrezionale attribuito autonomamente dall’Azienda. Sarebbe pertanto inaccettabile, e si aprirebbe una fase conflittuale

difficilmente sanabile, se qualcuno pensasse di incidere sui costi, agendo sulla leva del salario contrattato.

Forte preoccupazione deriva poi dal possibile ampliamento del perimetro strategico del Gruppo, unica via, secondo alcuni, che consentirebbe al MPS quel salto di qualità necessario per competere con i principali concorrenti. Noi non abbiamo mai espresso pregiudiziali su tale possibilità, anche se non condividiamo la teoria del gigantismo di impresa, ma abbiamo posto come irrinunciabili alcune condizioni, senza le quali ogni e qualsiasi acquisizione diverrebbe inaccettabile. Condizioni, lo ricordiamo, che erano condivise a suo tempo anche dalla Fondazione e dagli Enti Locali senesi (cfr. documento unitario ottobre 2002). Rispetto a circa un anno fa dobbiamo però constatare come il quadro di riferimento si sia fortemente evoluto, e come le condizioni di garanzia esistenti allora si siano notevolmente affievolite; ed è per questo che guardiamo al tema dell'ampliamento del perimetro strategico con rinnovata preoccupazione e perplessità.

Da tutto ciò emerge una situazione dai contorni indefiniti, che produce disorientamento nei lavoratori, che non intravedono, ad oggi, una nuova e diversa prospettiva rispetto al loro futuro e a quello della loro Azienda. Se infatti abbiamo apprezzato alcune iniziative poste in essere dalla Banca e la positiva conclusione di importanti trattative, sui temi industriali non intravediamo ancora un reale cambiamento di rotta, in quanto sembra prevalere la logica della continuità organizzativa, industriale e strategica, palesemente in contraddizione con le tante dichiarazioni, interne ed esterne alla Banca, che abbiamo ascoltato negli ultimi periodi.

Per quanto ci riguarda è indispensabile accelerare i tempi delle scelte industriali che dovranno caratterizzare la Banca ed il Gruppo nel prossimo futuro, attraverso la proposizione di modelli organizzativi autonomi, e non elaborati da "ben remunerate" società di consulenza (la McKinsey collabora anche alla stesura di questo Piano Industriale !!), che tengano quindi conto delle specificità del Gruppo e della sua storica capacità di saper competere sul mercato attraverso politiche innovative, realmente moderne e non omologate.

La scelta del modello organizzativo, che scaturirà dal Piano Industriale, rappresenterà l'ulteriore verifica rispetto alla reale volontà di cambiamento. E' palese che la spinta impressa fino ad oggi verso il modello divisionale, anche con forti processi di societizzazione, non ha prodotto gli effetti sperati, creando invece un impoverimento culturale e di risultato, che avevamo già previsto. Serve, secondo noi, un ripensamento drastico su tali scelte, perseguendo la strada della specializzazione da attuare però attraverso un modello organizzativo e gerarchico unico ed unitario, quindi non divisionale, in modo da valorizzare adeguatamente il Gruppo e la sua rete commerciale, alla quale dovranno ritornare autonomie e ruolo, attraverso strutture adeguate, tutti aspetti che oggi sono invece appannaggio delle strutture centrali. E' sconcertante, invece, come in assenza di un nuovo Piano Industriale, l'Azienda, nell'assumere dall'esterno un dirigente, le cui capacità e professionalità sono quindi tutte da dimostrare, preveda già di attribuirgli in prospettiva la responsabilità della "divisione corporate", facendo quindi trasparire la reale volontà di proseguire verso la strada del modello divisionale. Ciò dimostrerebbe grande arretratezza culturale ed industriale poiché non si tiene conto che in realtà l'intero sistema del credito, nazionale ed europeo, sta ripensando al modello divisionale a favore della banca universale fortemente radicata sul territorio e sul mercato di riferimento.

Se il Direttore Generale ed il C.d.A. sapranno imprimere una "nuova rotta", che valorizzi le specificità MPS e corregga le storture del passato, potranno contare sul contributo costruttivo del Sindacato Aziendale. Se invece il nuovo indirizzo del Gruppo risulterà essere, come sembrerebbe ad oggi, solo una "incipriata" del precedente modello, ancorché con uomini nuovi, la nostra posizione non potrà che essere di rinnovata contrarietà.

Siena, 22 luglio 2003

LE SEGRETERIE