



COORDINAMENTI RSA BANCA MONTE DEI PASCHI SIENA

SCALETTA ASSEMBLEE ACCORDO 19 DICEMBRE 2012

L'ordine del giorno ed i contenuti dell'assemblea dei Lavoratori che oggi ci apprestiamo ad effettuare, presentano un grado di complessità inedito rispetto al passato, amplificato da accadimenti contingenti dei quali cercheremo di parlare con dovizia di particolari, oltre che con la massima obiettività. La difficilissima situazione in cui versano la Banca ed il Gruppo, richiedono, adesso più che mai, dopo il chiaro segnale di responsabilità conferito da una parte del Sindacato Aziendale mediante la sottoscrizione dell'Accordo 19 dicembre, anche la concreta manifestazione di volontà dei Lavoratori al fine di restituire vigore e credibilità al Monte dei Paschi.

Il 2012 è stato un anno dove molte cose sono cambiate, dove molti accadimenti si sono succeduti; un anno dove tutto il nostro mondo aziendale è "crollato" sotto le macerie di una gestione disavveduta, condotta da un management inadeguato e da amministratori che in questo contesto hanno fatto comprendere come le scelte operate da un certo modo di intendere la politica fossero oramai non più sostenibili all'interno del Monte dei Paschi.

Una politica che, tuttavia, non si è allontanata definitivamente dal nostro Gruppo Bancario, spostando semmai il proprio centro di gravità dalla sede locale a quella nazionale, e reiterando quindi le logiche da essa comunque possedute mediante la scelta del nuovo management, sia nella Capogruppo che nelle controllate. Un management che pur possedendo, almeno in parte, le necessarie qualifiche per tentare di rimettere in sesto la danneggiata situazione del Monte – qualifiche accompagnate, nella quasi totalità dei casi, da stipendi non coerenti e non adeguati alle difficoltà economico-finanziarie attraversate dal Gruppo - non si è sottratto per lunga parte dell'anno ad uno scontro frontale con il Sindacato, adottando una deriva massimalista solo parzialmente corretta nell'ultima fase negoziale, soprattutto grazie alla volontà dell'Amministratore Delegato Fabrizio Viola.

Per le OO.SS. firmatarie la data che funge da spartiacque, per l'adozione di una linea negoziale che, pur coerente con gli intendimenti espressi durante le azioni di lotta espletate nell'anno appena trascorso, si è anche arricchita di maggiore consapevolezza rispetto ad una situazione ritenuta oramai imm modificabile, è il 9 novembre 2012; in quella data ha avuto luogo un incontro congiunto tra

Amministratore Delegato, Responsabile delle risorse umane, Coordinamenti Aziendali e Segreterie Nazionali, che ha portato all'assunzione, da parte dell'Azienda, di impegni diversi sui temi del Piano Industriale, rispetto a quanto perseguito dalla stessa sino a quel momento.

Tuttavia, già in tale occasione si sono pure evidenziati i sintomi iniziali delle difficoltà che, di lì a poco, avrebbero attanagliato il versante dei rapporti unitari.

Le disponibilità dichiarate dalla controparte in quella sede, si sono inserite all'interno di una posizione politica maturata dalle Segreterie dei Coordinamenti firmatari, che ha tenuto conto di alcuni aspetti imprescindibili, che possono essere così sintetizzati:

- prendere atto della gravità della crisi dell'Azienda – che ha richiesto un intervento pubblico che, per quanto ancora non concretizzato, è tuttavia costituito da una cifra superiore rispetto alla capitalizzazione di borsa - per far ripartire il confronto da posizioni chiare, responsabili e motivate, senza sprecare il contributo conferito mediante le azioni di sciopero ed il lavoro comunque svolto durante i mesi estivi;
- porre fine allo stato di incertezza in cui si sono trovati ad operare i Dipendenti negli ultimi mesi, anche a causa della disdetta integrale ed unilaterale della contrattazione di secondo livello, valutando in tal senso le reali disponibilità della controparte;
- considerare il percorso proposto dal Piano Industriale come un punto di partenza per far uscire, in maniera possibilmente autonoma, la Banca da una situazione di crisi in apparenza irreversibile, tenendo conto anche della assenza di risultati che il "coinvolgimento" delle Istituzioni e della "politica", operato in sede locale e nazionale, ha sostanzialmente prodotto, unito al comportamento assunto dalla Fondazione durante l'Assemblea del 9 ottobre scorso, che ne denota la qualifica di Socio di maggioranza oramai esautorato;
- privilegiare un approccio alla trattativa rispettoso dei demandi previsti dal Contratto Nazionale sul tema della contrattazione di secondo livello e sui capitoli del Piano Industriale, pur avendo ben presente l'obiettivo del risparmio da perseguire, che alla fine dei tempi previsti dovrà essere complessivo;
- privilegiare inoltre, nell'approccio metodologico alla trattativa sopra citato, lo strumento dell'Accordo Quadro che, pur disciplinando i diversi capitoli all'attenzione delle parti, non può sostituirsi alle specifiche procedure negoziali previste dalla Legge e dai Contratti;
- valutare concrete ipotesi di lavoro sul tema della SOCIETARIZZAZIONE delle attività di back office, andando ad analizzare le carte, i progetti, le proposte, se esistenti, ritenendo che vadano ottimizzati i tempi – e non accelerati – per far maturare in proposito posizioni ed aperture reciproche fra le parti. Parlare di terziarizzazione delle attività, con conseguente perdita dell'area contrattuale, è infatti cosa ben diversa da parlare di societarizzazione all'interno del settore, con la partecipazione azionaria del Gruppo e di altre Banche a livello maggioritario nella società. In questo secondo caso, sulla base del presupposto dell'iscrizione della

costituenda società all'ABI, sarebbe infatti possibile mantenere, per i Lavoratori incorporati, il Contratto Nazionale del credito e buona parte del Contratto Integrativo attuale;

- riprendere un confronto politico fra le parti, assai rarefatto negli ultimi mesi, e reso oltremodo difficile dalle continue dichiarazioni del Presidente Profumo, tese ad individuare nel Sindacato il "colpevole", o meglio, il "corresponsabile" della situazione odierna. Sindacato che invece, proprio in virtù della consapevolezza rispetto alla necessità di risanamento della Banca – definita, in autorevoli interventi, "tecnicamente fallita", e di fatto a redditività nulla anche nel biennio 2009-2010, se non si considerano le partite straordinarie – ha operato concrete proposte di tipo solidaristico sul costo del lavoro, atte ad evitare le esternalizzazioni delle attività di back-office; proposte rispetto alle quali è stato necessario, ad un certo punto, prendere atto della impossibilità negoziale ed operativa di andare avanti. In questo, le Sigle firmatarie, dopo aver sostenuto con convinzione azioni di lotta tese a salvaguardare, tra le altre cose, l'intangibilità dell'area contrattuale per tutti gli attuali Dipendenti del Gruppo Monte dei Paschi, ed il mantenimento della contrattazione di secondo livello, hanno deciso di intraprendere una nuova strada, assumendo un ruolo di proposta e non di semplice opposizione.

La superficialità con cui la delegazione aziendale ha continuato a gestire nel mese di dicembre le trattative in corso – rinnovo del CIA e costituzione della Divisione delle attività amministrative, contabili ed ausiliarie, DAACA – ha tuttavia fatto vacillare, in più di una occasione, la certezza di pervenire ad una positiva soluzione della vicenda mediante la firma di una Intesa condivisa.

D'altra parte, il cambio del management non sempre si è tradotto in un incremento della qualità e dei livelli professionali posseduti dallo stesso, oggi quanto mai necessari per gestire con maggiore fluidità rispetto al passato, una situazione in continua e profonda trasformazione. Costituirebbe almeno un segnale positivo l'accoglimento della richiesta sindacale circa la pubblicazione delle retribuzioni dei manager, delle tipologie contrattuali utilizzate per la loro assunzione dall'esterno e soprattutto delle eventuali clausole di rescissione dei contratti stessi; tema da tempo caro alle OO.SS., che in moltissime occasioni hanno invocato la sensibile riduzione dei compensi del top management, alla stregua di quanto già fatto dall'Amministratore Delegato e dal Presidente, resa oggi ancora più urgente dagli ingenti sacrifici richiesti nei prossimi anni ai Dipendenti per tentare il risanamento di un Gruppo che, comunque, ha usufruito in modo consistente del sostegno pubblico, e per affrontare in maniera trasparente, sulla base delle risultanze delle indagini della magistratura ancora in corso, il tema delle implicazioni amministrative, strategiche ed operative della precedente gestione manageriale.

Solo il contributo ed il senso di responsabilità di tutti i Dipendenti della Banca, a qualsiasi livello, potrà consentire al Monte dei Paschi di tornare ad essere nel settore quell'esempio di rigore, integrità e solidità che ha rappresentato per secoli. Non possono esistere Lavoratori a libro paga della Banca che risultano immuni dalle conseguenze della crisi.

Tornando alla questione principale, sappiamo che la svolta nella trattativa si è avuta con la presentazione di una controproposta aziendale degna di essere analizzata.

Fino alla metà di dicembre tale controproposta non esisteva materialmente; esistevano soltanto, come abbiamo già detto, alcune dichiarazioni di disponibilità enunciate dall'Azienda di fronte ai Segretari Responsabili, ed un tavolo aperto sulla contrattazione di secondo livello, rispetto al quale il Sindacato unitario aveva elaborato una generica proposta di Piattaforma, già inviata per posta interna alla Direzione Risorse Umane alla fine del mese di ottobre.

Un atto, quello della presentazione della Piattaforma, che ha dato molto fastidio al management, perché di fatto ha costretto l'Azienda ad interrompere i termini della maturazione della disdetta unilaterale del CIA, con la conseguente mancata applicazione del Regolamento discrezionale a partire dal mese di novembre, così come invece l'Azienda stessa aveva promesso all'atto della infruttuosa conclusione della prima trattativa sul Piano Industriale.

Sia i contenuti della Piattaforma di rinnovo del CIA che, soprattutto, quelli dell'Accordo sottoscritto in data 19 dicembre, risultano maggiormente apprezzabili se contestualizzati. E' pur vero che ciò viene affermato con attinenza a tutti gli Accordi che introducono elementi di grande novità rispetto al passato, ma in questo caso l'affermazione risulta quanto mai opportuna e realistica.

Nel caso della Piattaforma, l'intento di parte sindacale era soprattutto quello di interrompere i termini di maturazione della disdetta del CIA per dare avvio ad un confronto serio, sino a quel momento solo dichiarato a parole dalla delegazione datoriale.

Suffragate da pareri legali molto chiari, le OO.SS. hanno cercato di applicare alla trattativa i termini temporali previsti dal CCNL per il rinnovo del CIA, diffidando la controparte dal procedere in maniera diversa; l'Azienda, dal canto suo, ha ruscato la proposta di derivazione nazionale circa l'adozione del Premio Variabile di Risultato, ma ha aperto con tutta una serie di disponibilità - fino a quel momento inedite - il fronte del rinnovo del CIA, rendendolo di fatto interessante e percorribile, anche se ha sempre negato l'obbligatorietà della trattativa, pubblicizzandola come "concessione, pur non essendovi tenuta".

Sappiamo ovviamente che la realtà era ben diversa rispetto a quanto affermato dall'Azienda; e sappiamo anche che per pervenire ad un Accordo Quadro che disciplinasse in forma preventiva e garantista la societizzazione delle attività di back office, il Sindacato aveva bisogno di elementi concreti da spendere a favore della totalità dei Lavoratori riguardati dai processi del Piano Industriale, vale a dire del ripristino di alcuni istituti economici e normativi discendenti dal CIA che, in quanto tali, potessero applicarsi sia a chi restava in Banca sia a chi teoricamente ne sarebbe prima o poi uscito, espletando in tal modo il proprio ruolo di rappresentanza e di tutela collettiva. D'altro canto, la delegazione datoriale non avrebbe mai potuto procedere in maniera unilaterale all'utilizzo degli ammortizzatori sociali di settore, necessitando dell'accordo con il Sindacato e

delle risorse a suo tempo messe a disposizione dallo stesso per finanziare gli ammortizzatori medesimi e pervenire così alla riduzione del numero di Dipendenti riguardati dal processo di societizzazione.

Alla fine, anche la maturazione dei tempi previsti dall'Azienda per la definizione di un possibile Accordo, ha influito sulla maturazione delle convergenze e delle soluzioni poi individuate.

Un Accordo che tiene insieme

- il ripristino del CIA,
- la codificazione delle garanzie contrattuali ed occupazionali preventive rispetto alla costituzione del ramo di azienda sul back-office, ed
- un ricorso sostenibile alla solidarietà per finanziare l'utilizzo del Fondo di sostegno al reddito e per decrementare il perimetro della societizzazione,

costituisce un risultato per certi versi anche inaspettato, certo non trionfalistico, ma assolutamente presentabile all'interno del contesto in cui ci muoviamo.

Possiamo dire di avere fatto un passo in avanti sul terreno della societizzazione, piuttosto che un passo indietro su quello della terzizzazione.

Le critiche alle garanzie, di cui si parla nelle circolari delle Sigle non firmatarie, che fanno spesso riferimento a quanto invece riportato nell'Intesa di UNICREDIT/UBIS, verranno in realtà recuperate al momento della cessione, vale a dire ratificate – come prevede la legge, il codice civile ed il CCNL – nella procedura obbligatoria che sarà effettuata nel momento in cui saranno individuati ed ufficializzati gli eventuali partner. Solo in quel frangente sarà infatti possibile rendere ulteriormente chiare e definitivamente esigibili le garanzie individuali e collettive, compresa quella della riassunzione in caso di fallimento dell'acquirente o di ulteriore cessione a terzi.

Pertanto, la dicitura richiamata da alcuni a proposito dell'Accordo di UNICREDIT/UBIS dello scorso 27 aprile, è impropriamente utilizzata in quanto riferita alla vera e propria procedura di cessione di ramo di azienda, al Monte dei Paschi non ancora espletata; di quella dicitura, invece, non c'è traccia nel precedente Accordo Quadro del febbraio 2012, sempre di UNICREDIT, il quale costituisce il termine di confronto speculare a cui possiamo fare riferimento per paragonare i relativi contenuti del nostro Accordo del 19 dicembre.

Premesso quanto sopra va però precisato che il merito indiscutibile dell'Accordo Monte dei Paschi è stato piuttosto quello di "smontare", una volta per tutte, l'operazione messa in atto da Profumo e da Viola per dividere i Lavoratori e per ledere individualmente i loro diritti; anticipando la codificazione delle garanzie rispetto alla costituzione vera e propria del ramo di azienda, e senza sottostare al ricatto della proposta di un progetto strategico alternativo, la cui elaborazione od i cui approfondimenti non possono certamente competere al Sindacato.

Pertanto, la soluzione proposta su tutti i filoni di trattativa dall'Accordo Quadro, a cominciare dai costi, rappresenta una soluzione negoziale e non un'operazione politica. Una soluzione di indirizzo che conferma le linee guida

del nuovo CCNL sull'area contrattuale e sulla contrattazione di secondo livello, ed in quanto tale applicabile all'intero settore.

E' fallito così il tentativo di utilizzare il Monte dei Paschi come caso paradigmatico, per introdurre nella categoria elementi dirompenti o contrari a quanto stabilito in sede nazionale circa il confronto in atto nei Gruppi, a partire dallo smantellamento definitivo delle relazioni sindacali.

Il "vulnus" dell'Accordo non è quindi il contenuto. Il "vulnus" è purtroppo la mancata firma da parte di tutti i Coordinamenti del primo tavolo negoziale; firma che invece avrebbe reso realistica la conduzione di assemblee improntate alla serena partecipazione di tutto il Personale.

Prima di entrare all'interno della questione dei rapporti oramai non più unitari, vogliamo fare una precisazione circa il contesto di riferimento a cui ci siamo appellati poco prima.

La situazione della Banca è critica. C'è chi la definisce, come abbiamo già detto, "tecnicamente fallita", con redditività delle attività caratteristiche praticamente pari a zero, e con la necessità di perseguire in tempi rapidi gli obiettivi di Piano per uscire fuori dalla palude in cui essa si trova; ma uno degli elementi di maggiore criticità, da aggiungere accanto a quelli di natura patrimoniale, finanziaria e reddituale – spesso indotti da situazioni esterne, anche al di fuori della nostra portata, come dimostrano i consistenti rialzi azionari di questi giorni, basati sull'inversione di tendenza di quegli stessi elementi che fino ad oggi hanno aggravato la condizione di crisi – è stato senza dubbio il livore nei rapporti fra le parti espresso nell'ultimo anno, che non ha giovato alla causa del Sindacato riformista e collaborativo, quale è quello rappresentato dalle Sigle firmatarie.

La consapevolezza da quelle stesse Sigle espressa, circa il "tributo" da pagare per l'ottenimento degli aiuti di Stato, e la convinzione che la strada tracciata dal Piano Industriale non fosse modificabile più di tanto, hanno dovuto fare i conti con l'intransigenza aziendale e le posizioni di rottura dalla medesima Azienda propugnate, a cominciare dalla disdetta unilaterale del CIA. Il recupero di quest'ultima partita, pur inserito all'interno di una cornice di regole, per quanto possibile condivise, ha fatto la differenza. Con il convincimento che il lavoro svolto nei mesi estivi non è andato sprecato, che la controparte ha dovuto arrendersi sulla contrattazione di secondo livello e sulle garanzie preventive, e che una parte del Sindacato ha stabilito di assumersi la responsabilità di decidere, rappresentando il sentimento di gran parte dei Lavoratori senza venire meno ai propri principi di solidarietà e di equità.

Partendo dalla situazione della Banca, e da ciò che delle progettualità del Piano Industriale l'Azienda avrebbe potuto comunque applicare a prescindere dalla sottoscrizione di intese con il Sindacato, compresa la totale abrogazione delle previsioni economiche e normative del CIA 3 marzo 2006, possiamo considerare l'Accordo siglato il 19 dicembre scorso come un progetto che richiede sacrifici e rinunce pesanti per tutti, ma che rappresenta anche l'unica soluzione solidaristica possibile per poter traguardare il Piano Industriale, cercando di dare un futuro ad una Azienda in pesante difficoltà come la nostra. Alla luce di questa premessa l'Accordo sottoscritto risulta presentabile

e sostenibile, e noi abbiamo il dovere di impegnarci affinché quanto in esso previsto possa concretizzarsi in maniera integrale.

A questo punto, cerchiamo quindi di inquadrare il tema dei rapporti unitari alla luce della firma separata.

Partiamo da un concetto oramai noto: l'unità dei rapporti fra Organizzazioni Sindacali è uno strumento e non un fine. Uno strumento che, tra l'altro, ha sempre consentito a tutte le OO.SS. di occupare un posto di primo piano all'interno del tavolo, ed al Sindacato Aziendale di conseguire risultati di spessore in seno alle negoziazioni.

Le vicende da cui siamo stati investiti nel 2012 hanno visto prima cadere i precedenti punti di riferimento in ordine all'interlocuzione sindacale, e poi la proposizione di un metodo di relazione che, pur essendo una pratica comune a tutti i Grandi Gruppi domestici, e non solo, per noi ha costituito qualcosa di inedito e di inaspettato.

Astraendoci per un attimo dal tema della crisi del Monte dei Paschi, è innegabile come questo cambiamento repentino abbia lasciato grosse lacune ancora oggi da colmare, facendo deteriorare rapidamente la qualità del confronto, sia in sede centrale che in sede periferica.

In sostanza, comunque la si pensi sul "nuovo corso" del Monte, sulla qualità espressa o meno dal nuovo management, sulla incapacità o peggio di quello precedente, sulle responsabilità vere o presunte dei Coordinamenti Sindacali, sugli effetti della prospettica modifica della compagine azionaria, sull'ipotetico – auspicabile o meno – allontanamento dei centri decisionali dalla città di Siena, la situazione è peggiorata per tutti, a cominciare dal Sindacato sino ad arrivare ai Dipendenti. Una situazione che in parte potrà essere recuperata, ma che realisticamente non potrà mai più essere quella di prima.

Il deterioramento delle relazioni fra le parti, non può e non deve quindi essere valutato come un fenomeno a se stante, ma come parte di un processo unico i cui eventuali recuperi potranno riverberare i propri benefici effetti al centro come in periferia.

In questo contesto, il rapporto unitario apparirebbe quindi addirittura più importante e più incisivo di prima, come primario sistema per invertire la rotta.

Dopo il 9 novembre abbiamo però deciso di voltare pagina, ma nessuna Sigla, e nemmeno le nostre Segreterie Nazionali, auspicavano una divisione, proprio per i motivi prima citati. Ed una divisione formalmente non c'è stata, anche perché sia la presentazione della Piattaforma sul CIA che tutte le successive fasi negoziali sono state effettuate secondo la composizione originaria del tavolo, sebbene fossero oramai note le intenzioni della FISAC, a differenza di quelle assai meno decodificabili di DIRCREDITO. Intenzioni che si sono manifestate mediante la pregiudiziale a trattare - a prescindere dai contenuti – ed alla fine mediante la mancata sottoscrizione dell'Accordo.

Non possiamo oggi comprendere se la situazione possa considerarsi davvero irreversibile od irrecuperabile. Capire bene come si evolverà il contesto, anche in considerazione delle numerose scadenze e procedure da cui saremo interessati nel corso del 2013, dovrà rappresentare la principale linea guida dell'azione negoziale di FABI, FIBA, UGL e UILCA nel prossimo futuro.

Tuttavia, partendo dal maggioritario livello di rappresentatività complessivamente espresso dalle 4 Sigle che hanno sottoscritto l'Accordo, le medesime intendono comunque approfondire il massimo impegno possibile per gestire le consultazioni e per conseguire un risultato positivo, ritenendo inoltre imprescindibile mantenere un rapporto continuativo con la propria "base", allo scopo di recepirne le istanze e le indicazioni in sede di confronto democratico.

Passiamo adesso all'ultima parte della relazione odierna, vale a dire quella della illustrazione tecnico-politica dell'Accordo 19 dicembre 2012.

Un Accordo che, abbiamo detto più volte, necessita di essere contestualizzato per poterne valutare appieno la portata, e che ha richiesto un grande lavoro di squadra da parte delle 4 Sigle, oltre ad una tempificazione molto rigorosa, per giungere alla sua definitiva concretizzazione.

L'Accordo Quadro costituisce comunque la traduzione pratica del concetto di "sostenibilità sociale" riferito all'applicazione dei progetti del Piano Industriale, con attinenza ai capitoli dell'occupazione attuale e prospettica e della salvaguardia dei livelli retributivi fissi di derivazione contrattuale, tenuto conto anche delle manovre in atto all'interno del settore, dove spesso le realtà più virtuose sotto il profilo del contenimento dei costi – leggasi Grandi Gruppi – risultano comunque penalizzate da interventi sempre più restrittivi, a differenza delle realtà medio-piccole.

Il Monte dei Paschi, ovviamente non fa eccezione, anche a causa della situazione di crisi dallo stesso attraversata, ma la "sostenibilità sociale" di cui si parla nell'Accordo è cosa ben diversa da quella vaticinata dai Vertici all'atto della presentazione del Piano, che prevedeva – di fatto – 4640 fuoriuscite comprensive delle esternalizzazioni e la totale abolizione del CIA, fatta eccezione per le norme relative al welfare aziendale.

E' evidente, tuttavia, che la soluzione negoziale individuata contempla pesanti sacrifici per tutti i Lavoratori, anche se attuati in ottica di equità, ed indirizzati verso il recupero della capacità di generare reddito da parte della Banca; inoltre, i diversi elementi compositivi dell'Ipotesi – societarizzazione delle attività di back-office, utilizzo degli ammortizzatori sociali di settore, misure di contenimento del costo del lavoro e contrattazione di secondo livello – hanno costituito fin dall'inizio dei lavori un punto di arrivo irrinunciabile per la controparte, nel senso che nessuno di essi avrebbe mai potuto essere del tutto defalcato dalla codificazione conclusiva dell'Accordo, a prescindere dalle soluzioni proposte dal tavolo unitario; cosa che, del resto, ha vanificato per molti mesi gli sforzi propugnati dal Sindacato per elaborare alternative economiche che sostituissero integralmente i risparmi preventivati con le esternalizzazioni.

La percezione sempre più forte che, anche in caso di assenza di convergenze fra le parti, l'Azienda avrebbe comunque proceduto ad applicare – pur all'interno di uno scenario di conflittualità – gli intendimenti inizialmente assunti su gran parte dei temi oggetto della trattativa, ha indotto FABI, FIBA, UGL e UILCA a perseguire la strada del confronto ad oltranza – e non, come qualcuno ha detto, della firma a prescindere – legandolo alla necessità di esperire ogni possibile tentativo per pervenire ad un risultato di tipo contrattuale, dal quale

ripartire in seguito per tentare nuove possibili acquisizioni in caso di mutamento delle condizioni esterne.

Analizzando in maniera più specifica i contenuti dell'Accordo, con attinenza alla materia delle "operazioni industriali di riduzione degli organici del Gruppo", ciò che per le 4 Sigle ha reso possibile l'abbandono della "pregiudiziale politica" sulla tematica è stata la disponibilità della controparte a non parlare più di terziarizzazione di tutte le attività di back-office del Gruppo, individuando in sostituzione la "societarizzazione settoriale" di parte delle attività di back-office del Consorzio Operativo.

Sul versante, invece, delle garanzie occupazionali richieste in caso di crisi aziendale dell'acquirente o di ulteriore cessione a terzi, la delegazione datoriale ha inizialmente proposto un termine temporale specifico, comunque non superiore ai cinque anni. La formulazione finale prevede invece l'assenza di una tempificazione specifica, estendendola nei fatti a tempo indeterminato.

Ovviamente, nel caso in cui, per così dire, "crollasse il mondo", nessun Accordo, norma o previsione potrebbe essere in grado di garantire chicchessia; un esempio calzante può essere costituito da quanto è accaduto al Monte sul Contratto Integrativo, considerato a tutti gli effetti – almeno fino al 31 dicembre 2011 – intangibile ed imm modificabile, od a quanto potrebbe in futuro accadere in termini di tenuta occupazionale nel caso in cui la Banca non riuscisse a risolvere la propria situazione. Ma, a prescindere da tali osservazioni, la formulazione individuata è da considerarsi un ottimo punto di partenza, che andrà codificato e maggiormente circostanziato nella successiva Intesa relativa alla cessione, da espletare obbligatoriamente nel caso in cui i fornitori selezionati ricercati dall'Amministratore Delegato vengano finalmente individuati.

Oltre alle garanzie occupazionali, il capitolo contempla anche garanzie di tipo normativo: unitamente all'applicazione del CCNL senza soluzione di continuità (che presuppone l'iscrizione della costituenda società all'ABI) ed al perseguimento della formazione di una compagine azionaria a maggioranza bancaria – dichiarato da Viola durante la riunione del 9 novembre – la trattativa è riuscita a comprimere ulteriormente il perimetro delle attività coinvolte (che comunque, anche nel caso di massima efficacia degli ammortizzatori sociali, non potrà essere inferiore ad un totale di 1110 risorse, rispetto alle 2360 inizialmente previste), e ad inserire anche la casistica dell'applicazione sostanziale del nuovo CIA ai Dipendenti eventualmente ceduti, indicata come "armonizzazione dei trattamenti economici e normativi con quelli esistenti nella Banca al momento dell'acquisto".

Da evidenziare che il semplice richiamo ai contenuti dell'articolo 2112 del codice civile, non sarebbe di per sé garanzia per l'applicazione del CCNL e del CIA al Dipendente ceduto, poiché la società viene costituita come "newco", ed in quanto tale può essere destinataria di trattamenti contrattuali diversificati. Pertanto, l'applicazione dei contratti del credito e l'iscrizione della costituenda società all'ABI sono da considerare acquisizioni a tutti gli effetti.

In conclusione, è possibile affermare che su queste tematiche l'esito del negoziato ha avuto il merito di modificare in maniera consistente la posizione

inizialmente assunta dalla delegazione datoriale, peraltro discendente dalle previsioni del Piano Industriale.

Sul capitolo degli "ammortizzatori sociali" e su quello correlato della solidarietà come "misura di contenimento del costo del lavoro", l'Accordo ha invece avuto l'indubbio pregio di eliminare in maniera definitiva l'equivoco ipocrita della mancanza di esuberanti, conclamata dal "Tandem" fin dalla presentazione ufficiale del Documento Strategico. In questo caso si parla invece esplicitamente di eccedenze di personale, da gestire con gli opportuni strumenti contrattuali, anche per comprimere al massimo, come già abbiamo detto, il perimetro delle attività coinvolte nella societizzazione.

Il finanziamento di tali strumenti – in primis, il Fondo di sostegno al reddito – atti ad agevolare le fuoriuscite, avviene in parte con la solidarietà collettiva, meccanismo di tipo equitativo poiché calibrato sulla capacità di reddito individuale, teso inoltre a salvaguardare nella misura massima possibile il potere di acquisto della retribuzione fissa.

L'ipotesi iniziale proposta dall'Azienda prevedeva comunque la totale mancanza del preavviso per l'esodo obbligatorio, la totale mancanza di incentivo per le donne riguardate dalla Legge Maroni ed un utilizzo del Fondo su un periodo complessivo pari a 7 anni (5+2), senza incentivi e disciplinato esclusivamente secondo le nuove regole individuate a livello nazionale; ipotesi da finanziare totalmente con la solidarietà a carico dei Dipendenti - pari a 38 giorni pro-capite, da spalmare nel triennio 2013-2015, e decurtabili con 4 giorni di ferie arretrate all'anno – e con la diminuzione fino al 50% del contributo individuale versato dal datore di lavoro nel Fondo Pensione Aziendale.

Il punto di arrivo della negoziazione, oltre a recuperare una parte del preavviso per gli esodati, ad individuare l'incentivo per il personale femminile riguardato dalla Legge Maroni e ad inserire un meccanismo di contributo a carico della Banca per garantire agli aderenti al Fondo di sostegno al reddito un assegno di importo analogo alla prestazione pensionistica vera e propria, ha compresso il tempo di utilizzo degli ammortizzatori sociali a cinque anni – dal 2013 al 2017 – comprimendo così anche la solidarietà a carico dei Lavoratori prevista per il loro finanziamento, che dai 38 giorni citati è passata prima a 30 e poi a 18, con la possibilità, in questo secondo caso, di decurtare annualmente 2 giorni di ferie arretrate, in qualsiasi modo siano esse possedute dal Dipendente.

La perdita salariale relativa ai 4 giorni medi annui, verrà tuttavia ammortizzata in maniera significativa – sotto il profilo retributivo e contributivo – grazie all'utilizzo dei 41 milioni di euro che il Gruppo Monte dei Paschi ha a disposizione sulla parte A (ordinaria) del Fondo di sostegno al reddito per finanziare operazioni di riduzione di orario di lavoro.

Le ulteriori decurtazioni economiche previste sono state legate al salario differito, in modo da non incidere direttamente sulla busta paga; tuttavia, rispetto all'ipotesi di agire sul contributo previdenziale – che avrebbe comportato problemi sugli Statuti dei Fondi Pensionistici ed avrebbe contraddetto la volontà della controparte di confermare integralmente il welfare esistente - si è preferito perseguire la strada della diminuzione

temporanea della base di calcolo del TFR, già attuata con il nuovo CCNL, con effetti più tangibili in caso di immediata richiesta di anticipazioni, ma con effetti meno evidenti sulla determinazione della prestazione pensionistica finale.

Altri interventi hanno riguardato la sospensione temporanea delle diarie per le missioni, e l'introduzione di agevolazioni operative per il ricorso al part-time ed alle aspettative non retribuite.

Al fine tuttavia di fornire informazioni il più possibile specifiche, le OO.SS. firmatarie hanno richiesto all'Azienda la predisposizione di uno schema tecnico, con l'illustrazione degli impatti sul TFR maturando e con le relative proiezioni della decurtazione sulla prestazione previdenziale finale.

Nel caso in cui la verifica sulle adesioni al Fondo di sostegno al reddito – da effettuarsi dopo il 24 gennaio - evidenziasse numeri maggiori rispetto a quelli previsti nell'Accordo, la Banca potrà effettuare le opportune valutazioni in proposito, ma nessuna di esse potrà prevedere, secondo l'intendimento delle Sigle firmatarie, ulteriori aggravii sul costo del lavoro.

Come già detto più volte, il vero elemento acquisitivo di tipo collettivo che qualifica l'Accordo 19 dicembre come "socialmente sostenibile", rendendo almeno presentabili i contenuti dell'Intesa sottoscritta in seno alle assemblee dei Lavoratori, è costituito dal capitolo della contrattazione di secondo livello, considerando ovviamente quale punto di partenza della trattativa la disdetta integrale ed unilaterale operata dalla controparte sul complesso della contrattazione medesima.

Anche se il rinnovo del CIA è stato affrontato nell'ottica del perseguimento del recupero dei costi in termini complessivi – facendo cioè gravare sullo stesso una parte del reperimento dei 300 milioni di euro stabiliti nel Piano Industriale – il risultato finale vede il mantenimento di un Contratto Integrativo di tipo strutturato, quindi di un sistema di contrattazione ancora effettivo nella Banca Monte dei Paschi, a differenza di quanto invece sembra accadere nei Grandi Gruppi di tipo domestico.

Pure prendendo a riferimento le richieste della Piattaforma unitaria, sono state raggiunte diverse convergenze fra le parti. Rispetto, ad esempio, alla immotivata ricusazione di parte aziendale circa l'applicazione dei contenuti dell'articolo 46-bis del nuovo CCNL (Premio Variabile di Risultato), l'ipotesi di Accordo recepisce comunque, sia pure sotto forma di istituti distinti – Premio Aziendale e sistema incentivante – la quasi totalità delle proposte sindacali, che potranno essere comunque ulteriormente circostanziate all'atto della predisposizione dell'articolato, come nel caso della costruzione di un meccanismo condiviso sulle regole di erogazione del salario incentivante, la cui normazione dovrà tenere conto di tempi dedicati e dell'iter autorizzativo della Banca d'Italia. E' stato inoltre integralmente accolto il progetto relativo allo sviluppo professionale dei Dipendenti, ivi compreso il possibile utilizzo del sistema concorsuale per le assunzioni di tipo "massivo" e le selezioni interne per il passaggio di categoria (stage), mentre è rimasta aperta la parte dedicata agli Inquadramenti, che ha

recepito per adesso solo una previsione migliorativa sulla parte bassa dei Titolari di Filiale.

Se sul versante economico particolare attenzione è stata dedicata alla popolazione più giovane – con il mantenimento dell'erogazione straordinaria per tale personale e la maturazione completa del primo scatto degli automatismi di carriera – altrettanto importante risulta la conferma del capitolo delle condizioni praticate ai Dipendenti, dello strumento e del valore della polizza vita di tipo collettivo e del buono pasto. In termini generali, tuttavia, proprio con riferimento alle carriere economiche oramai maturate, è stato respinto il pesante tentativo operato dalla controparte di trasformare gli importi in "ad personam riassorbibili", mantenendo invece per le stesse l'attuale configurazione. Per quanto concerne invece la quota extra standard dell'ex premio di rendimento, che l'Azienda avrebbe voluto addirittura spalmare all'interno del Premio Aziendale – trasformando una posta salariale certa, destinata ad una precisa platea di percettori, in un contributo di base per il Premio, destinato a tutta la popolazione bancaria, se e quando erogato – è stata decisa la sua redistribuzione su tredici mensilità, in analogia a quanto effettuato per la quota standard con la riforma della retribuzione introdotta dal CCNL 1999.

Sul versante normativo, invece, oltre a quanto già richiamato sui temi dello sviluppo professionale e del welfare aziendale, meritano menzione anche le previsioni integralmente confermate sugli orari – argomento, invece, profondamente innovato dal Contratto Nazionale - e sui permessi, congedi ed agibilità per motivi di studio, oltre a quanto codificato nell'Accordo sulla specifica materia della mobilità, che contempla alcune prime convergenze sulle regole dei trasferimenti complessivamente intesi (da perfezionare in sede di stesura dell'articolato), ed una specifica formulazione dell'indennità di pendolarismo.

Un chiaro segnale, infine, di quello che potrebbe essere il punto di partenza per la "rinascita" delle relazioni sindacali interne – nel caso in cui anche il contesto lo permettesse – è indicato dalla conferma del sistema di interlocuzione bilaterale esistente a livello centrale e periferico, anche con specifica attinenza ai progetti del Piano Industriale, e dalla totale convalida dei contenuti dell'articolo 75 del CIA oramai non più vigente, sulla costituzione agevolata delle RSA.

Nel prosieguo del confronto, che dovrebbe portare entro il primo semestre dell'anno alla redazione dell'articolato, FABI, FIBA, UGL e UILCA chiederanno all'Azienda la quantificazione precisa degli investimenti previsti sulla formazione e sullo sviluppo professionale, come strumenti da espandere per disciplinare il personale al cambiamento richiesto, al fine così di limitare la tentazione datoriale di affrontare il cambiamento stesso esclusivamente mediante il turnover attuato con il ricorso ai prepensionamenti. Nei prossimi giorni, inoltre, le Sigle firmatarie, sulla base dell'impegno assunto dalla delegazione datoriale circa "il perseguimento degli obiettivi di razionalizzazione delle spese e della policy sull'assegnazione dei beni messi a disposizione dell'Azienda", richiederanno la rendicontazione della promessa compressione delle consulenze, delle sponsorizzazioni e dei benefit manageriali, ed ancora

una volta un segnale altrettanto chiaro circa la pubblicizzazione e la riduzione delle retribuzioni apicali.

Con la firma dell'Accordo 19 dicembre 2012, FABI, FIBA, UGL e UILCA hanno compiuto quindi un passo importante sulla strada del risanamento della Banca e del Gruppo.

Assumendosi la responsabilità, anzi l'onere della sottoscrizione, le 4 Sigle ritengono di avere svolto con coscienza e pragmatismo il loro ruolo di rappresentanti degli interessi dei Lavoratori, ai quali adesso passa la parola per esprimere il giudizio rispetto alle scelte operate.

Si tratta di una sfida epocale, dal cui esito dipende gran parte del nostro futuro, e che per questo dovrà vedere la profusione del massimo impegno e del massimo sforzo da parte di tutti.

"Accordo iniquo", "patto scellerato", "intesa illegittima", sono solo alcune delle espressioni che definiscono all'interno dei social media – ad opera di non meglio identificati gruppi di interesse – l'Accordo siglato in Monte dei Paschi. Niente di nuovo sotto il sole, perché analoghe parole sono state usate per descrivere recentemente altri importanti accordi a firma separata che, come il nostro, hanno un valore antirecessivo.

Ad ogni modo, con questa firma alcune OO.SS. hanno deciso di rifuggire dal massimalismo, dal populismo, dalla demagogia e dalle facili scorciatoie, riappropriandosi del ruolo negoziale di competenza, anche in una situazione – come quella del Monte dei Paschi – che è speculare alla situazione esistente nel nostro Paese. E' stata rifiutata la logica dei tagli lineari sostituendola con un ragionamento legato a soluzioni solidaristiche ed eque, per tentare di conseguire il risanamento definitivo della Banca.

L'Accordo, pur sofferto e non certo privo di reali incognite, segna pertanto un primo traguardo rispetto al possibile, nuovo sviluppo della Banca. La sua diffusione e la sua sostenibilità saranno tanto più efficaci quanto più celere sarà l'acquisizione da parte dei Lavoratori della consapevolezza dello stato di crisi del Gruppo Monte dei Paschi, delle misure necessarie per il suo rilancio, della urgenza di uscire dai legami del passato per elaborare un nuovo modo di intendere l'attività professionale ed il rapporto con la clientela, della impossibilità da oggi in poi di considerarci una categoria isolata dalle altre o una Banca isolata dalle altre.

Questo processo di normalizzazione impone una effettiva assunzione di responsabilità, che i Dipendenti sono chiamati ad espletare insieme al Sindacato firmatario, per garantire continuità ai livelli occupazionali e retributivi di tutti i Lavoratori del Gruppo Monte dei Paschi.

LE SEGRETERIE

Siena, 11 gennaio 2013