



Coordinamenti RSA - Banca Monte dei Paschi Siena Spa

L'ALTERNATIVA POSSIBILE

Esiste un modo diverso per affrontare il tema dei costi

La delibera assunta dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo in data 22 febbraio 2012, riguardante **l'attuazione di uno specifico piano di riduzione dei costi del personale senza l'espletamento del necessario confronto preventivo con le OO.SS.**, rappresenta una decisione del tutto inedita nella nostra realtà bancaria e, in quanto tale, assolutamente disallineata rispetto al sistema di relazioni sindacali vigente sino a poco tempo fa in Banca Monte dei Paschi.

Il rapporto presentato dalla Tecnostruttura all'Organismo Amministrativo prevede una serie di misure volte al contenimento delle spese operative, preliminari rispetto all'applicazione della Legge sui licenziamenti collettivi che, pur mutate a titolo esemplificativo dal dettato dell'articolo 18 del vigente CCNL, risulterebbero tuttavia attuabili solo in caso di situazioni aziendali concernenti fasi di emergenza grave e conclamata; *situazioni, quindi, che allo stato attuale, ed in base alle informazioni pubbliche in possesso del mercato e degli analisti finanziari, **non dovrebbero riguardare in alcun modo il Monte dei Paschi ed il suo aggregato creditizio.***

La decisione ratificata con disarmante superficialità dal CDA – oltretutto a poche settimane dalla sua scadenza – rappresenta comunque un arretramento senza precedenti nella metodologia di confronto adottata fra le parti, e compromette pesantemente la possibilità di individuare in futuro soluzioni condivise sui temi concernenti le politiche retributive e gestionali dedicate al personale.

Con tale manifestazione di volontà, **Il nuovo Direttore Generale, Fabrizio Viola, ha inoltre clamorosamente smentito la portata delle rassicuranti dichiarazioni rilasciate - all'atto del suo insediamento – ai mass media, ed anche al Sindacato, sulla possibile evoluzione dei contenuti del “nuovo” Piano Industriale.**

A ciò deve aggiungersi che l'invio a tutti i Colleghi del Gruppo del comunicato stampa aziendale, relativo ai contenuti della manovra sui costi operativi, costituisce di per sé una prassi discutibile, in quanto tesa a fornire una informativa parziale su un tema che, invece, necessiterebbe di ben altri approfondimenti a livello negoziale, mettendo così a dura prova il senso di appartenenza e la dedizione dimostrata – ancora di più negli ultimi anni – dai Dipendenti.

Il capitolo dei costi operativi, ed i conseguenti obiettivi di Piano Industriale che l'Azienda intenderebbe perseguire attraverso l'adozione di una manovra iniqua, completamente sbilanciata sugli assetti salariali e strutturata in maniera troppo semplicistica rispetto alla possibile esistenza di deficit in ordine al raggiungimento degli obiettivi macroeconomici, necessitano di risposte forti e decise da parte dei Lavoratori e delle scriventi OO.SS.. **Per tali motivi sono state proclamate 15 ore di sciopero, a partire dall'intera giornata di venerdì 16 marzo, durante la quale si terrà anche una manifestazione pubblica sulla piazza di Siena, aperta alla partecipazione dei Lavoratori di tutto il Gruppo.**

Solo decisioni di parte datoriale, in netta controtendenza rispetto a quanto accaduto sino a questo momento, potrebbero contribuire ad inaugurare quel costruttivo confronto che ad oggi è stato completamente disatteso. La richiesta effettuata – anche se con colpevole ritardo - dal Direttore Viola, circa l'apertura di un “tavolo di responsabilità sociale”, dovrebbe poggiare su specifici

presupposti, rispetto al conseguimento dei quali i Coordinamenti Unitari non intendono certamente accontentarsi di generiche dichiarazioni di principio.

Secondo l'impostazione delle scriventi OO.SS., il tema dei costi operativi può infatti essere affrontato partendo dall'analisi dei dati economici ufficiali relativi all'esercizio contabile appena chiuso - che nell'attualità comunque nessuno conosce - e prendendo a riferimento in primo luogo, oltre all'entità delle consulenze esterne, anche le retribuzioni, i benefits ed i privilegi del Top Management; tutto ciò in coerenza con i contenuti delle Direttive emanate da Banca d'Italia, che prevedono consistenti riduzioni della parte fissa degli stipendi di tale categoria, e con le indicazioni espresse più volte dalle Segreterie Nazionali, poi recepite nei documenti ufficiali dell'ABI. ***A completamento dell'iniziativa descritta, risulterebbe infine necessario procedere alla pubblicazione di tutti i compensi percepiti dalle diverse figure manageriali.***

Facendo specifico riferimento alla nostra realtà creditizia, ***si evidenzia inoltre come il numero degli attuali Vice Direttori Generali risulti eccessivo ed ingiustificato sotto il profilo organizzativo, oltre che in termini di emolumenti corrisposti che, in coerenza con i principi sopra evidenziati, dovranno essere quindi drasticamente rivisti.***

Anche l'introduzione della figura dell'***Amministratore Delegato***, prevista dallo Statuto della Banca ma mai attuata, non contribuirebbe certamente a comprimere l'entità complessiva dei costi operativi. Inoltre, ***nel caso in cui tale incarico non coincidesse con quello del Direttore Generale – che, come è noto, è anche il Capo del Personale del Gruppo – si determinerebbe, in maniera automatica ed a prescindere dalle situazioni contingenti, un sottolivellamento del confronto fra le parti e delle relazioni industriali, del tutto inaccettabile.***

Sulla generalità degli aspetti citati, ancora oggi in evoluzione, si inserisce inoltre ***il tema della identificazione delle complessive responsabilità manageriali.***

La gravità della situazione nei rapporti sindacali, e le misure unilateralmente annunciate sulla riduzione delle spese per il personale, impongono ***l'attuazione di decisi segnali di cambiamento anche nella costruzione della nuova squadra da parte del Direttore Viola***, tenendo conto che, pure durante gli ultimi mesi, esponenti del Top Management hanno troppo spesso dimostrato scarso attaccamento alle ragioni aziendali, non esercitando le prerogative legate al proprio ruolo e ragionando molte volte in termini personalistici.

Pertanto, le scriventi OO.SS. ritengono che diverse figure dell'Alta Direzione debbano essere sostituite – cercando al contempo di valorizzare le professionalità esistenti – per il semplice fatto di non avere conseguito i risultati programmati, e per non avere esercitato le previste responsabilità ed i necessari controlli sul governo del patrimonio, e sulla sostenibilità delle opzioni strategiche e delle politiche commerciali.

Sull'esito delle scelte sopra menzionate si gioca la credibilità futura dei Vertici Aziendali, e la possibilità di individuare nel tempo soluzioni condivise fra le parti, indirizzate a recuperare redditività ed efficienza per l'intero aggregato creditizio.

Le scriventi OO.SS. ritengono, infatti, che la predisposizione dei contenuti del “nuovo” Piano Industriale, giustificata in termini di macro-obiettivi dalla profonda trasformazione subita dal quadro economico e finanziario negli ultimi mesi, non potrà tuttavia che porsi in ottica di continuità con il precedente Progetto Strategico, soprattutto sotto il profilo organizzativo e gestionale. ***Altre soluzioni, come quelle prospettate nel più volte citato rapporto approvato dal CDA, tendenti a compensare le difficoltà esistenti con riduzioni indiscriminate dei costi operativi e dei diritti contrattuali, troveranno solo la intransigente contrapposizione dei Lavoratori e del Sindacato.***

LE SEGRETERIE