



Coordinamenti RSA - Banca Monte dei Paschi Siena S.p.A.

ATTIVI UNITARI BMPS del 13 Luglio 2012

Sintesi della Relazione introduttiva delle Segreterie da utilizzare come scaletta per le Assemblee

L'Assemblea odierna rappresenta un avvenimento importantissimo nella vita della Banca Monte dei Paschi, ed in quella dei Lavoratori che ne fanno parte.

Un'occasione unica, irripetibile, all'interno della quale risulterà possibile conferire un chiaro messaggio di unità e coesione dei Dipendenti, rispetto alla controparte. Una risposta, quindi, tesa a contrastare la strategia della divisione inaugurata mesi fa dai nuovi Vertici del Gruppo, e codificata nei contenuti e nelle progettualità del Piano Industriale 2012-2015.

La riunione di oggi dimostra anche che il rapporto unitario tra i Coordinamenti Aziendali del primo tavolo di trattativa costituisce da sempre un valore aggiunto rispetto all'efficacia delle iniziative e delle azioni negoziali. Un valore che oggi la controparte cerca di screditare, relegando le relazioni sindacali ad un rango meramente formale, e mettendo in atto un tentativo di delegittimazione del ruolo di rappresentanza delle Organizzazioni, anche mediante l'attuazione di indebite invasioni di campo e l'appropriazione di spazi tradizionalmente riservati all'operatività sindacale.

Non possiamo permettere che tutto questo continui ad accadere.

Il ruolo del Sindacato, unitamente a quello dei Lavoratori, deve continuare ad essere valorizzato, recuperando l'attenzione di cui l'uno e gli altri hanno sempre goduto nel Gruppo Monte dei Paschi.

Tuttavia, non solo la mobilitazione del personale e la proclamazione di giornate di sciopero devono guidare i nostri intendimenti, ma anche l'elaborazione di strategie e programmi che, alla base, abbiano il rispetto dei valori fondanti dell'azione sindacale unitaria, come la contrattazione integrale delle condizioni di lavoro - in ottica di equità salariale e distributiva - e delle scelte organizzative, collegata al ripristino di un corretto sistema di relazioni industriali.

Valori immutabili, così come immutabile è il ruolo di rappresentanza spettante al Sindacato, partendo da una realtà contingente che pur essendo attraversata da innumerevoli novità, impone la ricerca di soluzioni spendibili nei confronti dei Colleghi, e quindi rispettose della loro dignità professionale ed umana.

Per espletare al meglio l'analisi delle vicende più recenti, è necessario prima fare riferimento alla cronologia degli avvenimenti che hanno caratterizzato l'anno corrente, anche per comprendere compiutamente le motivazioni che hanno determinato il conflitto fra le parti, a cominciare da quello con il Direttore Viola.

Lo straordinario successo dello sciopero e della manifestazione pubblica del 16 marzo è stato determinato, oltre che dal senso di appartenenza e dalla voglia di partecipazione dei Dipendenti, anche dalla chiarezza del programma e delle rivendicazioni presentate nelle assemblee dalle OO.SS. promotrici, quale atto preliminare per aprire una discussione con la controparte sul tema in analisi.

La modifica sostanziale dell'entità della manovra sul costo del personale, a partire dal tema dei licenziamenti collettivi, e la richiesta della presentazione, da parte della delegazione datoriale, di un programma codificato e concreto sulla riduzione degli emolumenti, dei benefits e dei privilegi del Top Management e dei Dirigenti apicali - sostituito delle generiche dichiarazioni di disponibilità rilasciate in varie occasioni dal Direttore

Viola – costituiscono il fulcro delle rivendicazioni già in quella occasione dal Sindacato, il cui valore appare oggi ancor più significativo, a causa del peggioramento che la manovra sul costo del personale ha subito mediante la predisposizione del nuovo Piano Industriale.

Prima però di approfondire il tema centrale della nostra relazione, vale a dire il Piano di Impresa 2012-2015, è necessario comprendere bene le motivazioni che stanno alla base di un certo modo di interpretare il rapporto con il Sindacato da parte dei Vertici Aziendali, a cominciare dal presidente Alessandro Profumo..

La necessità di voltare pagina che il Monte dei Paschi reclama, non può farci dimenticare infatti che per Profumo offrono testimonianza soprattutto le politiche strategiche espletate nei 15 anni in cui egli ha svolto il ruolo di Amministratore Delegato del Gruppo Bancario più internazionale d'Italia. Sono quelle politiche, infatti, che hanno indotto il Sindacato ad esprimere forti perplessità rispetto alla sua designazione come Presidente, piuttosto che i timori derivanti dalle pendenze giudiziarie o l'esistenza di preconcetti rispetto al reclutamento di una risorsa estranea al contesto della Banca. Politiche che ci parlano di Piani Industriali espansionistici basati sulla divisionalizzazione societaria ed operativa, oltre che sulla contrazione dei livelli occupazionali e contrattuali dei Dipendenti; di un impiego sovrabbondante della leva finanziaria; di relazioni sindacali di carattere più formale che sostanziale.

Quest'ultimo elemento è stato ben evidenziato dal Presidente, durante un incontro ufficiale con i Coordinamenti Unitari, laddove egli ha fatto riferimento alle così dette "regole del gioco" nel rapporto bilaterale. Di fronte alle osservazioni delle Segreterie, relative alle prassi esistenti ed alle norme del Contratto Integrativo di Banca Monte dei Paschi, quelle norme che conferiscono cioè alle OO.SS. un compito di monitoraggio sulle materie industriali ben superiore rispetto a quello garantito dal CCNL, il Presidente ha infatti contrapposto una visione schematica del processo decisionale adottato dall'Azienda, in base al quale l'Amministratore Delegato propone, il Consiglio delibera e quindi si informano i Sindacati. Rispetto a tale processo decisionale – ha aggiunto - non possono sussistere alternative o deroghe.

Alla luce di quanto sopra è facile comprendere il motivo per cui, Presidente ed Amministratore Delegato, abbiano proceduto a presentare in maniera così inusuale il Piano di Impresa, sia ai Segretari Generali di categoria – durante un incontro frettoloso, durato appena mezz'ora, con il management in evidente difficoltà – che alle Delegazioni di Gruppo - subendo in quest'ultimo caso la dilatazione dei tempi pretesa dal Sindacato, che il management stesso aveva invece preventivato in circa sessanta minuti - . Chiedendo quindi al Sindacato una incondizionata apertura di fiducia, e facendo presagire la sostanziale immutabilità degli obiettivi ricercati.

Senza entrare nei contenuti tecnici del Piano Industriale, possiamo affermare che ci troviamo di fronte all'ennesimo Progetto elaborato da una Società di Consulenza – PROMETEA – che sicuramente, al pari di Alessandro Profumo e di Fabrizio Viola, conosce ben poco della nostra realtà creditizia. Nonostante ciò, il Documento Strategico parla di profonde modifiche nell'organizzazione del lavoro – con l'abbandono della tradizionale attività di intermediazione in favore dello sviluppo di servizi di natura non bancaria – e nell'evoluzione della professionalità dei Colleghi; modifiche accompagnate dalla disdetta delle garanzie normative fino ad oggi esistenti, e che non tengono in debita considerazione la tipologia di clientela posseduta e le esigenze dalla stessa manifestate.

In maniera schematica, il Piano prevede circa 4640 esuberi, anche se questa parola non viene quasi mai usata nel corpo del Documento; l'esternalizzazione del Back Office, sia nella componente che afferisce al Consorzio Operativo, sia nella componente che riguarda le Strutture di Rete, di Area Territoriale e di Direzione Generale, attuata mediante la cessione di ramo d'azienda ad un soggetto terzo, ad oggi non ancora individuato; la chiusura di 400 sportelli, ubicati nei diversi Territori, e non in linea con gli obiettivi di redditività; la cessione di CONSUM.IT e di BIVERBANCA, il deconsolidamento del ramo Leasing, oltre all'incorporazione di BAV e delle altre controllate nella Capogruppo Bancaria; la disdetta del Contratto Integrativo di Banca Monte dei Paschi, l'individualizzazione del rapporto di lavoro ed un drastico abbattimento salariale nel periodo di Piano; lo stravolgimento del modo di fare banca, oltre alla profonda modifica dell'organizzazione del processo produttivo.

Si tratta, come è evidente, di un Progetto basato esclusivamente sui tagli occupazionali e salariali, del tutto conforme quindi alle peggiori pratiche adottate nelle precedenti esperienze professionali da Profumo e da Viola. Un Progetto che non

ha alcuna possibilità di pervenire al rilancio del Gruppo – e che non ha infatti minimamente convinto gli analisti finanziari - ma che, se non altro, svela una volta per tutte il grado di difficoltà attraversato dal Monte dei Paschi, e gli effettivi intendimenti della controparte, dopo mesi di schermaglie, di mezze verità e di ritrattazioni.

Come nelle più deleterie realtà industriali si è scelto così di scaricare sui Lavoratori l'assoluta incapacità del Top Management nella gestione dello stato di crisi, e la totale mancanza di idee a livello di programmazione strategica.

La vera contraddizione in termini è costituita, comunque, dalla definizione delle azioni sul Personale come "socialmente sostenibili". L'arroganza ed il dispregio manifestato nei confronti dei Dipendenti da questa definizione, mal si coniuga con i contenuti ed i testi delle "Dirette Direzioni", in cui l'Amministratore Delegato parla di senso di appartenenza, coesione e spirito di squadra, in evidente contrasto con la divisione postulata dai processi di esternalizzazione e di cessione deliberati.

L'innovazione del Piano rispetto al passato, così definita dal Presidente, risiede in realtà nello sbilanciamento sulla componente dei costi - che contribuiscono ai risultati attesi per oltre il 70% - da contrapporre alla decurtazione dei ricavi, e nella richiesta di aiuti da parte dello Stato – 3,4 MLD di euro, ben superiori quindi alla attuale capitalizzazione dell'aggregato creditizio - che porta, nei fatti, ad una sorta di nazionalizzazione del Gruppo che, si dice, verrà evitata grazie ad una operazione di aumento di capitale senza diritto di opzione da esercitare dopo il 2013; sempre che, i titoli di stato posseduti dalla Banca, pari al 316% del patrimonio netto tangibile, non siano ancora oggetto di teoriche minusvalenze – quelle minusvalenze che hanno prodotto la scriteriata richiesta dell'EBA sul "buffer" temporaneo, che ha incrementato l'aggressività delle misure previste nel Piano - e le emissioni obbligazionarie in corso vengano integralmente rimborsate.

Ma un'altra considerazione si impone. Il Piano Industriale nasce in realtà già vecchio – altro che innovazione a cui starebbero guardando tutti i Grandi Gruppi, e non solo - nelle soluzioni organizzative, oltre che in contrasto con le normative contrattuali nelle soluzioni di carattere gestionale.

Basta pensare alla Banca on-line integrata con la filiera dei Promotori Finanziari interni, ai Private Bankers ed alle Filiali paper-less dell'era De Bustis; al Management by objectives (MBO) di altri Piani Industriali, che è un modo diverso per definire il "lavoro per obiettivi" (LPO), questa volta tuttavia senza le garanzie del Contratto Integrativo su sistema premiante ed incentivante; alle soluzioni di efficientamento sulle Strutture Centrali. Su altre scelte operate dal management, si assiste invece ad un vero e proprio comportamento di tipo schizofrenico, come nel caso del progetto di accentramento delle competenze sul credito, praticamente contrario alle sperimentazioni ed alle revisioni organizzative della scorsa estate.

Si tratta comunque, nella maggior parte dei casi, di proposte già discusse in passato e parzialmente attuate, sino ad oggi. Ma il contesto di riferimento e la situazione di profonda crisi potrebbero questa volta rendere molte di quelle scelte un passaggio obbligato.

Di fronte ad un Piano Industriale che grava esclusivamente sulla componente dei costi del personale e che risulta privo di una concreta strategia di rilancio, il rischio maggiore sarebbe quello di aprire immediatamente una procedura di confronto con l'Azienda.

Non esistono infatti i presupposti per poter pervenire ad una soluzione condivisa sui vari temi posti all'attenzione, in quanto il risultato sarebbe quello di rendere immediatamente applicabili gli intendimenti aziendali, senza valide alternative. Va comunque detto che le promesse non mantenute dal Direttore Viola su assenza di esuberi, contenimento e transitorietà della manovra sulle spese per il Personale, cessioni di asset ed esternalizzazione delle attività, rendono oggi inevitabile lo scontro politico, che tuttavia si rivela necessario anche sotto il profilo operativo.

Con l'avvio delle procedure di mobilitazione dei Lavoratori – al cui interno è già stato esperito, in data 5 luglio, il tentativo di conciliazione con l'Azienda, ovviamente senza alcun risultato, sarà infatti possibile inibire alla delegazione datoriale l'avvio delle procedure di confronto, che come già detto potrebbero rivelarsi molto problematiche e prive di sbocchi in questo momento specifico.

La dichiarazione di sciopero dovrà nel frattempo essere accompagnata da una concreta manifestazione di indisponibilità dei Dipendenti, rispetto alla eliminazione dei loro diritti ed alla mortificazione del proprio ruolo di forza sociale.

A prescindere dalla inibizione delle procedure contrattuali per la durata temporale della mobilitazione, è bene chiarire in questa sede quali sono gli obiettivi che i Coordinamenti Unitari si prefiggono con le iniziative descritte, il cui successo in termini di partecipazione e di condivisione collettiva appare quindi imprescindibile.

Per prima cosa, (1) interrompere la strategia della divisione dei Lavoratori, inaugurata dal nuovo management mediante i comportamenti assunti negli ultimi mesi. Divisione sulle erogazioni salariali – come nel caso del Premio Aziendale e della conseguente mancata riposta rispetto alla richiesta di sospensione della rata del mutuo – divisione sulle scelte industriali – come nel caso della distinzione fra Dipendenti cedibili e Dipendenti non cedibili -. Ciò si renderà possibile solo mediante l'eliminazione del metodo decisionale unilaterale, adottato dall'Azienda in disprezzo delle relazioni sindacali esistenti non solo nel Gruppo, ma anche a livello di settore; un metodo decisionale perfettamente rispondente alla visione schematica dei ruoli professata dal Presidente Profumo che, insieme all'Amministratore Delegato, ha accomunato alle prassi da eliminare, come retaggio di un'epoca passata, anche il confronto paritetico con le Organizzazioni Sindacali.

Detto questo, (2) il Piano di Impresa dovrà essere profondamente rivisto nella parte concernente le ricadute sul personale, sotto il profilo organizzativo e salariale, anche perché in questa situazione, nella quale si vorrebbero far pagare ai Colleghi delle Aree Professionali, dei Quadri Direttivi e dei livelli medi Dirigenziali prezzi altissimi ed esclusivi, non si rinuncia comunque ad immettere in servizio Top Manager reclutati dal mercato, i cui livelli retributivi non vengono resi noti, perché probabilmente non risultano coerenti e giustificabili con l'aggressività della manovra sugli stipendi di base. Sarebbe necessario, secondo la nostra impostazione culturale, che ci ha sempre visto attenti alle tematiche legate al processo produttivo, andare anche più in profondità, ma in questo momento storico occorre possedere un certo realismo e dedicarci quindi in maniera prevalente ai temi che rivestono un impatto più immediato sulle condizioni di lavoro, vale a dire la salvaguardia dei livelli occupazionali complessivi, delle condizioni salariali e del potere di acquisto degli stipendi, della mobilità territoriale e professionale. Successivamente proporremo una nostra soluzione per addivenire all'instaurazione di una trattativa sui temi del personale, che tuttavia dovrà scontare alcuni passaggi obbligati, di cui appunto stiamo argomentando adesso, ed il prossimo dei quali è costituito (3) dall'annullamento della disdetta formale del CIA, per consentire al Sindacato di predisporre una ipotesi di rinnovo che sia rispettosa delle previsioni procedurali sancite dalle leggi e dalla normativa di settore, a cominciare dalla predisposizione di una piattaforma da presentare alle Assemblee dei Lavoratori.

La disdetta del CIA è comunque inaccettabile non solo per il tentativo di cancellare un patrimonio di norme che riguardano tutti gli aspetti della vita lavorativa dei Dipendenti della Banca, ma anche per il metodo con cui essa è stata attuata, facendola cioè passare come una opzione operativa all'interno del capitolo del Piano Industriale dedicato al contenimento dei costi, mentre in realtà si è trattato di una specifica delibera assunta dal Consiglio di Amministrazione nella stessa giornata in cui è stato approvato il Documento di programmazione strategica.

Lo sciopero, l'unità di intenti e la ferma risposta dei Lavoratori, dovranno servire per contrastare le iniziative di un CDA, di un Presidente e di un Amministratore Delegato, che pensano di approfittare di una situazione di difficoltà, per giustificare scelte tese ad umiliare i Dipendenti e ad azzerare il patrimonio di conquiste sindacali e contrattuali costruito in decenni di storia. Allo stesso tempo, senza snaturare la titolarità negoziale dei Coordinamenti Unitari del Gruppo Monte dei Paschi, (4) andrà ricercata una condivisione delle iniziative anche a livello di settore, al fine di incrementarne l'efficacia, e considerando che tutti i Grandi Gruppi domestici appaiono accomunati dalle medesime problematiche; basta pensare, ad esempio, ad UNICREDIT – dove il Sindacato ha già proclamato una giornata di sciopero per il prossimo 27 luglio, a causa della mancata erogazione del Premio Aziendale e delle difficoltà incontrate rispetto alla condivisione del Piano Industriale, con l'ipotesi di esternalizzazione definitiva del back-office – od al Gruppo INTESA – anch'esso fresco di sciopero, proclamato lo scorso 2 luglio per protestare contro la chiusura di oltre 1000 Filiali, la disapplicazione degli Accordi sulle fuoriuscite del Personale e l'aggressiva manovra prevista sul costo del lavoro -. Analoghe problematiche sembrano oramai investire anche Banca Popolare di Milano ed altre realtà minori, come il Credito Valtellinese (CREVAL).

Dicevamo quindi della condivisione delle iniziative a livello di categoria che, per avere un impatto mediatico ancora più forte, ed anche delle concrete possibilità di successo – fra le quali potrebbe rientrare il superamento dello stallo da cui è caratterizzata la nostra attuale situazione – necessiterà della collaborazione con le Segreterie Nazionali, le quali rappresentano i garanti rispetto all'applicazione corretta e formale delle previsioni del CCNL che, in maniera profonda, vengono invece contraddette dai progetti del Piano Industriale 2012-2015. Anche l'ABI, quindi, dovrà pronunciarsi in merito a questa disapplicazione, che partendo dalle ipotesi di esternalizzazione coinvolge poi tutti gli aspetti della vita lavorativa e professionale dei Dipendenti, mentre non andranno escluse azioni più incisive – come il ricorso alla Magistratura del lavoro – nel caso in cui le Aziende si dimostrino insensibili ai richiami delle controparti.

Esaurita la sezione relativa alla proposta di sciopero, che verrà poi ripresa alla fine per enunciare in maniera ancora più chiara – e schematica – i termini delle rivendicazioni, desideriamo approfondire ancora due concetti, che possono risultare utili per rispondere agli interrogativi, ai dubbi ed alle argomentazioni dei Colleghi, rispetto alla opportunità di aderire alle azioni di mobilitazione.

Il primo concetto riguarda la totale inaffidabilità della controparte, che ha reso superfluo fino ad oggi ogni tentativo di instaurare con la stessa un confronto costruttivo. A dimostrazione di ciò è possibile fornire una elencazione – piuttosto lunga – delle promesse dichiarate e non mantenute, da parte del Direttore Viola, che riguardano:

1) il ritiro dei 1500 licenziamenti presenti nella delibera del CDA del 22 febbraio scorso, che si sono trasformati in 4640 uscite, fra cessioni di asset, esternalizzazioni, joint-venture, partnership, ed un non meglio precisato utilizzo degli ammortizzatori sociali di settore e delle previsioni di legge e di contratto. A prescindere dai giochi lessicali – licenziamenti contro fuoriuscite – deve essere anche rilevato come l'attuale Responsabile della Direzione Risorse Umane, Dottoressa Ilaria Dalla Riva, abbia affermato, a margine dell'incontro effettuato giovedì 5 luglio in sede di Commissione Nazionale ABI per l'esperimento del tentativo di conciliazione, come le misure che si intendono individuare per il contenimento del costo del lavoro siano da considerare alternative rispetto all'utilizzo delle previsioni della Legge 223/90 - quella riguardante cioè i licenziamenti collettivi - fermi permanendo gli obiettivi di Piano previsti sul Personale;

2) la volontà di non sottoporre il Consorzio ad ipotesi di cessione parziale di ramo d'azienda o ad ipotesi di partnership, che è stata clamorosamente smentita dai contenuti del Piano Industriale. Chiamato a rispondere di questa contraddizione in sede di incontro sindacale, l'Amministratore Delegato ha dichiarato che per le conoscenze da lui possedute, il Consorzio era da intendersi soprattutto come unità produttiva dedicata all'Information Technology. Giustificazione assai poco professionale per uno che si definisce "Capo Azienda", e certamente poco rispettosa degli impegni – pur solo verbali – assunti con la controparte. La vera risposta avrebbe semmai dovuto collegarsi ad un'altra promessa infranta, quella cioè di non ricorrere ad aumenti di capitale ed a cessioni indiscriminate per far fronte alle richieste dell'EBA, rispetto alle quali i Vertici affermavano fino a poco tempo fa di avere la situazione sotto controllo;

3) la dichiarazione iniziale del Direttore Viola circa il perseguimento di un modello di business teso a confermare la natura di Banca Retail ancorata ai Territori per il Monte dei Paschi, che è stata screditata dalla annunciata chiusura di 400 Filiali, definite non a reddito, e dalla preventivata trasformazione del modello distributivo, che abbandona l'attività di intermediazione creditizia tradizionale in favore di una non meglio circostanziata erogazione e fornitura di servizi;

4) la manovra sul costo del lavoro, prospettata in maniera per così dire rinnovata il 30 marzo dal Direttore Viola, dopo lo straordinario successo della manifestazione sulla piazza di Siena, avrebbe dovuto coincidere in tutto e per tutto con le analoghe progettualità del Piano Industriale. E' invece evidente come le nuove misure – senza dubbio rese più aggressive dalla impossibilità di soddisfare completamente le richieste dell'EBA – siano oggi qualcosa di completamente diverso, ed il risparmio dichiarato all'inizio sulle spese per il Personale (pari a circa 60/70 milioni di euro), risulti un elemento compositivo fra gli altri indicati all'interno del complessivo capitolo del contenimento dei costi operativi. Bene ha fatto quindi il Sindacato a non accettare l'inizio immediato delle procedure di confronto, proposto nel mese di marzo dal Direttore Generale;

5) ancora, la manovra sul costo del personale delineata lo scorso 30 marzo, avrebbe dovuto produrre effetti di tipo transitorio, con una valenza quindi limitata nel tempo. Con la disdetta del Contratto Integrativo, si cerca invece di rendere strutturale l'entità della manovra, privando definitivamente i Lavoratori di Banca Monte dei Paschi delle garanzie normative e delle tutele economiche fino ad oggi esistenti a livello aziendale.

Quest'ultimo punto, riguardante l'elenco delle promesse non mantenute, serve ad introdurre la seconda argomentazione di cui parlavamo, dedicata appunto alla disdetta del CIA, definita "atto dovuto" dal Presidente Profumo, sebbene, come sappiamo, essa non fosse inizialmente contemplata nelle ipotesi di revisione del costo del lavoro.

Si tratta di un segnale di chiara valenza politica, che ribadisce la considerazione che i Vertici hanno del rapporto con il Sindacato. Nessun Grande Gruppo domestico ha mai fatto tanto, e così in fretta.

La Signora Dalla Riva, anch'ella oramai prodiga di dichiarazioni alla stampa, afferma che i Coordinamenti Unitari stanno perdendo l'occasione per sedersi intorno ad un tavolo e discutere di contrattazione integrativa; anche perché – sempre a detta sua – ad ottobre cesserà l'ultrattività del CIA, e ciò potrebbe causare non meglio indicati problemi, nel caso in cui non fosse stata elaborata una normativa aziendale sostitutiva delle vecchie previsioni.

Premesso che il Sindacato sarebbe stato disponibile a ragionare di adeguamenti e di evoluzione della contrattazione di secondo livello, resta il fatto che l'Azienda ha proceduto a disdettare la validità del CIA – scaduto il 31 dicembre 2008, e mai rinnovato, come nella maggior parte delle realtà bancarie – senza rendere preventivamente nota la sua intenzione, come risulta in uso nel nostro settore, ma anzi facendola passare come una opzione operativa all'interno del Piano Industriale.

A questo proposito, vale la pena ricordare che nel Gruppo MPS, e negli altri Grandi Gruppi, non è stato possibile intraprendere sino ad oggi un processo di rinnovo del CIA, a causa della indisponibilità manifestata negli ultimi anni dalla delegazione datoriale, la quale – in alternativa – ha tuttavia garantito l'applicazione delle norme vigenti. Un processo di rinnovo, che dovrebbe comunque seguire determinate formalità – come la comunicazione della disdetta in forma scritta, sia a livello preventivo che all'atto della scadenza dell'ultrattività contrattuale – e che dovrebbe essere completato mediante la elaborazione sindacale di una piattaforma di rinnovo, da presentare unitariamente alle assemblee dei Lavoratori e, una volta approvata, all'Azienda. Dopo di che, dovrebbe aprirsi il confronto sulla base delle diverse proposte e controproposte.

Ma tutto questo non interessa evidentemente alla controparte, il cui unico obiettivo è invece quello di delegittimare il Sindacato e destituire la validità dell'impianto contrattuale interno. Impianto contrattuale del quale il valore è rappresentato soprattutto dalle prassi adottate, dalla metodologia di confronto condivisa, e dall'estensione del processo negoziale verso tutte quelle materie che tradizionalmente ne sono escluse, come le materie industriali e l'organizzazione del lavoro.

Non è quindi solo un problema di costi, la cui contrazione – anche dopo la definitiva abrogazione del CIA – potrebbe riguardare in maniera più incisiva le future generazioni di Lavoratori. E' semmai una volontà della controparte, quella di disfarsi di un patrimonio normativo evoluto, che proprio per questo si basa sulla concertazione e sulla pariteticità relazionale.

Quando si persegue, come obiettivo, quello della individualizzazione del rapporto professionale, e si rifiutano concetti come quelli della solidarietà distributiva nella regolamentazione degli istituti legati al salario variabile, o della trasparenza nelle assunzioni e nei passaggi di categoria, si capisce come mai un Contratto Integrativo come il nostro non possa essere apprezzato dagli attuali Vertici. Essi parlano di recupero e "diffusione di una cultura meritocratica del lavoro" – come se fino a oggi l'evoluzione delle carriere si fosse fondata solo su altri principi – e di "lavoro per obiettivi", per affermare che un sistema premiante ed incentivante contrattualizzato è contrario ad una gestione, per così dire, "motivante" del personale, del quale si persegue – citiamo testuali parole del Piano Industriale – "la voglia di riscatto".

Ovviamente il Sindacato e tutti i Lavoratori dovranno combattere con ogni mezzo questa inaccettabile impostazione e richiederanno, anche attraverso le azioni di sciopero, il rispetto formale delle previsioni e delle procedure da adottare per il rinnovo del Contratto Integrativo, che nel frattempo dovrà continuare a mantenere la propria validità.

Prima di passare alla formalizzazione della proposta, possiamo aggiungere che il Piano Industriale 2012-2015, come tutti i Documenti Strategici, sintetizza gli intendimenti del management, ma non è certamente imm modificabile. Essi sono soggetti infatti a tutta una serie di valutazioni assai aleatorie – come accuratamente riportato nei “disclaimer” che accompagnano le presentazioni - e la prova di questo risiede nel fatto che la maggior parte degli obiettivi non vengono generalmente conseguiti nell'arco di tempo considerato. Oltretutto, “Rilancio 2015” non rappresenta in alcun modo l'evoluzione del Piano precedente, che al contrario contraddice nei contenuti organizzativi, gli unici contenuti che – secondo l'impostazione sindacale più volte espressa - avrebbero dovuto essere salvaguardati, perché tanto impegno e tanta dedizione sono costati ai Lavoratori della Banca e del Gruppo nel corso dell'anno 2011. Il risanamento, oltretutto, non può certamente passare dall'abbandono del Territorio, che invece la modifica del processo produttivo, e la chiusura di centinaia di Filiali, sembra postulare; e non passa solo attraverso il taglio dei costi orientato su logiche di breve periodo.

Questo Piano Industriale è profondamente iniquo nei confronti dei Dipendenti, ed è destinato al più completo insuccesso, se non verrà quindi riscritto in alcune parti fondamentali.

Ricordiamoci comunque che la Banca ed il Gruppo non appartengono al Presidente Profumo ed all'Amministratore Delegato Viola, ma ai Lavoratori, ai Clienti ed agli Azionisti. Con autentico spirito di servizio, la delegazione datoriale dovrà abbandonare il proprio miope disegno ricercando la collaborazione dei Coordinamenti Unitari, allo scopo di evitare una conflittualità senza fine.

Che cosa intendono rivendicare quindi le Organizzazioni Sindacali del primo tavolo negoziale nei confronti della controparte, mediante l'indizione delle azioni di sciopero?

- la modifica sostanziale dell'entità della manovra sul costo del Personale, che dovrà partire dalla totale salvaguardia dei livelli occupazionali complessivi e dei livelli salariali di derivazione contrattuale. In questo contesto assume primaria rilevanza l'opposizione a qualsiasi progetto di esternalizzazione di attività - e di conseguente cessione di Dipendenti – peraltro contrario alle nuove previsioni del CCNL in materia di “insourcing”;
- più specificamente, la richiesta di una profonda revisione della parte del Piano dedicata ai costi del personale ed alla gestione delle fuoriuscite dovrà presupporre il recupero integrale del ruolo di negoziazione spettante al Sindacato, ricusando soluzioni precostituite ed obiettivi intangibili;
- la riscrittura della parte del Piano dedicata al Personale, necessiterà della predisposizione di alcune iniziative, indispensabili secondo il Sindacato al fine di inaugurare una trattativa concreta; iniziative, tra le quali citiamo: 1) la predisposizione di dati economici oggettivi che definiscano chiaramente l'entità dei risparmi ricercati e le modalità di calcolo, a cui aggiungere la quantificazione dei risparmi già ottenuti attraverso la mancata erogazione dei sistemi premianti ed incentivanti, e l'applicazione delle nuove previsioni del Contratto Nazionale, per approntare una base di partenza della trattativa sui costi non ulteriormente dilatata; 2) una piattaforma articolata di interventi su Top Management – compresi quelli di nuova immissione e lo stesso Amministratore Delegato – Dirigenti apicali , benefits, consulenze e sponsorizzazioni, in grado di determinare solo in ultima istanza una incidenza sui costi del restante Personale; 3) la chiara illustrazione del fenomeno dei pensionamenti nell'arco di Piano, la valutazione degli effetti della riforma Fornero sul numero delle fuoriuscite preventivate, e l'approfondimento della concreta possibilità di utilizzo delle nuove regole che disciplinano il funzionamento degli ammortizzatori sociali di settore, ad oggi inibita dalla mancata pubblicazione dei Decreti attuativi, ma in qualche modo richiamata dalla controparte tra le soluzioni proposte;
- l'annullamento della disdetta formale del CIA, per consentire al Sindacato sia la predisposizione di una ipotesi di rinnovo rispettosa delle procedure previste a livello di settore, sia la gestione negoziale dei Progetti del Piano che presentano ricadute sui

Lavoratori con le previste garanzie in termini di contrattazione industriale, a cominciare dalla salvaguardia rispetto a possibili fenomeni di mobilità territoriale e professionale

A corollario delle rivendicazioni sopra esposte, dovrà inoltre essere ricercata una ampia condivisione delle iniziative a livello di categoria che, come già detto, necessiterà della collaborazione con le Segreterie Nazionali per il coordinamento di azioni e di programmi a livello settoriale, atti a ripristinare il rispetto formale delle previsioni contrattuali, e l'elaborazione di strategie che offrano possibili soluzioni negoziali, allo stato attuale non perseguibili.

Con questa nostra relazione introduttiva abbiamo voluto oggi conferire un messaggio di unità e di coesione, da contrapporre alla strategia della divisione adottata dai Vertici, la quale tuttavia avrà vita breve perché troverà la netta contrapposizione dei Lavoratori.

Abbiamo approntato una proposta operativa chiara e fondata sui nostri valori, primo fra tutti il senso di appartenenza nei confronti della nostra Banca. Lo abbiamo detto più volte, anche tra gli slogan dello sciopero del 16 marzo, "la Banca siamo noi", non certamente il Consiglio di Amministrazione, il Presidente e l'Amministratore Delegato.

Abbiamo assunto una decisione sofferta, quella di procedere alla proclamazione dello sciopero; decisione sofferta, ma mai difficile, perché essa implica una assunzione di responsabilità a cui noi non vogliamo sottrarci, a differenza di molti altri.

Già dai prossimi giorni sarà in realtà possibile capire in quali termini l'Azienda intenderà concretizzare il proprio ruolo di controparte – confermando od abbandonando la folle deriva assunta - ed in quale contesto potrà o meno svilupparsi un confronto sul costo del lavoro rispettoso dei diversi ruoli. Tuttavia, è opportuno ribadire che la "discontinuità" oggi ritenuta necessaria, non potrà essere fatta ricadere solo sulle condizioni professionali e contrattuali delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi.

Come Sindacati Unitari, siamo pronti a dare il nostro contributo per il risanamento della Banca e del Gruppo, richiedendo tuttavia alla controparte condivisione dei programmi da adottare, equità nella distribuzione dei sacrifici e l'instaurazione di un rapporto reale, onesto e trasparente con i Dipendenti e con le Organizzazioni Sindacali.

Riprendere un confronto costruttivo, dopo la fase dello sciopero, dovrà costituire una priorità anche per l'Azienda, alla quale intimeremo pure di abbandonare definitivamente gli spazi che culturalmente competono al Sindacato, come quello della comunicazione sulle materie di interesse sociale ed organizzativo.

Se tutto ciò non dovesse avvenire, e la controparte continuasse quindi ad ignorare le richieste dei Lavoratori, si perderebbe una importante occasione per recuperare con maggiore forza ed incisività i destini della Banca e del Gruppo, ma certamente non si fermerebbe l'azione di contrasto e di strenua opposizione alle scellerate politiche aziendali.

Allo stesso tempo, le Strutture Unitarie non dovranno lasciarsi sfuggire l'occasione per cogliere le nuove opportunità paradossalmente offerte anche da questa situazione così complessa; rifondando il rapporto con i Colleghi, rafforzando in ogni modo la funzione partecipativa dei Dipendenti, ed allargando e rendendo fruibili le regole democratiche sui luoghi di lavoro nel momento delle scelte e delle possibili soluzioni negoziali.

Ricordando che la divisione risponde solo agli intendimenti del Top Management, ma che uniti invece si vince.

Quella dei Lavoratori della Banca e del Gruppo Monte dei Paschi dovrà continuare ad essere una sola voce, da contrapporre con vigore a chi vorrebbe delegittimare la funzione collettiva ed il ruolo di forza sociale dei Lavoratori stessi.

SIENA, 18 LUGLIO 2012

LE SEGRETERIE