



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

NON CI SIAMO PROPRIO!!!

Nel corso degli incontri precedenti le scriventi OO.SS. hanno impostato una metodologia negoziale che si è basata principalmente sul presupposto degli interventi preventivi rispetto alla diminuzione del costo del lavoro (costi amministrativi, consulenze, auto aziendali, benefits, remunerazioni del top management, sponsorizzazioni etc...).

Dopo aver condiviso con l'Azienda questo tipo d'impostazione, ritenendo tuttavia l'Azienda stessa insufficienti i soli risparmi di tipo amministrativo, come OO.SS. non ci siamo sottratte ad una ipotesi di riduzione dei costi del personale, **comunque finalizzata esclusivamente al superamento delle tensioni occupazionali ed orientata verso la ricerca di soluzioni solidaristiche e socialmente sostenibili.**

In questa ricerca il Sindacato ha ipotizzato di investire ogni risparmio temporaneo - da intendersi esclusivamente entro l'arco temporale del Piano - **verso l'attivazione del Fondo di Sostegno al Reddito per la parte relativa al prepensionamento.**

Con tale operazione sarebbe possibile trasformare i risparmi temporanei in riduzione del costo del lavoro strutturale, reperendo così la quasi totalità delle risorse richieste dall'Azienda **per evitare le iniziative previste dal Piano Industriale sul costo del lavoro, tra le quali le esternalizzazioni, e permettere a tutti i colleghi che ne facessero richiesta di aderire al "Fondo".**

Le risorse ancora da reperire per giungere agli obiettivi prefissati dall'Azienda potrebbero essere comunque recuperate durante l'arco temporale del Piano Industriale.

Nonostante questa nostra disponibilità, che comporterebbe tuttavia importanti sacrifici per i lavoratori, l'Azienda ha riconfermato la necessità di una esternalizzazione, seppur parziale, fornendo dati disomogenei ed incoerenti sull'ipotetico nuovo perimetro (che ammonterebbe a circa 1600 risorse), e mantenendo inoltre invariata la propria posizione sulla disdetta del CIA.

Non vorremmo che questa rigidità manageriale derivasse esclusivamente dalla necessità di presentare ai mercati l'uscita di migliaia di colleghi dal Gruppo.

È inoltre del tutto inaccettabile non considerare in questi sacrifici la decurtazione di circa 185 mln di euro della retribuzione del personale del Gruppo nell'anno 2012 (Incentivi, VAP, straordinario dei QD non erogati e risparmi CCNL) che, a seconda dei risultati aziendali, potrebbero ripetersi anche per il 2013.

Come OO.SS. abbiamo ribadito la necessità di definire un “accordo quadro” di riferimento certo relativo a: soluzioni alternative alle esternalizzazioni, ripristino delle garanzie relative alla mobilità territoriale, maggiore chiarezza sulle cessioni degli assets previste (BiVer, Leasing, e Consum.it) oltre che le modalità, i tempi ed i contenuti del rinnovo del CIA.

È stato riconfermato che la procedura attuale in scadenza nei prossimi giorni riguarda esclusivamente il nuovo assetto della Capogruppo Bancaria, le nuove Aree Territoriali, le DTM e la chiusura delle filiali. Per tutti gli altri contenuti del Piano Industriale dovranno essere aperte apposite procedure.

A fronte di quanto sopra riportato ci sembra del tutto evidente che la Delegazione Datoriale necessiti di un mandato più ampio rispetto a quello attualmente posseduto, per poter procedere all'individuazione di soluzioni condivise.

LE SEGRETERIE

Siena, 20 settembre 2012