



COORDINAMENTI NAZIONALI RSA DELLA BANCA MONTE DEI PASCHI SIENA
▲ S I E N A ▲

VERTENZA PIANO INDUSTRIALE

La Banca convoca il Sindacato e presenta una nuova proposta sui temi in discussione tra le parti

L'attuale situazione del Monte dei Paschi riflette lo stato di crisi economica nazionale ed internazionale, con visibili riflessi all'interno del settore del credito; situazione che ha prodotto, fra l'altro, un rinnovo contrattuale del tutto coerente con la gravità del contesto di riferimento.

Oltre a quanto sopra esplicitato, la nostra Banca evidenzia uno stato di grande e preoccupante difficoltà, discendente dalle errate scelte strategiche degli anni passati e dalla negativa influenza politica che ha fortemente condizionato tali scelte per lungo tempo.

Anche l'arrivo del nuovo management – sostenitore di un concetto di relazioni sindacali di tipo puramente formale – è ascrivibile alla disastrosa gestione amministrativa ed alla dilatazione dell'influenza politica anzidette.

In questa situazione, si è prima sviluppato un Piano Industriale dai contenuti molto aggressivi nei confronti dei Dipendenti, ed una successiva trattativa che – come è noto – non ha prodotto alcun Accordo finale, nonostante le numerose proposte delle OO.SS., mirate ad evitare totalmente la "terziarizzazione" delle attività di Back-Office.

Con specifico riferimento ai temi del Piano Industriale, è opportuno ricordare che, dopo le numerose iniziative di lotta sostenute dai Lavoratori, ed i successivi interventi intrapresi sui Territori a livello istituzionale e politico – che hanno peraltro rafforzato l'azione e la capacità di proposta delle OO.SS. – la delegazione datoriale è stata costretta a prendere atto della improponibilità del proprio progetto originario. Per questo motivo, nella giornata odierna, l'Azienda ha convocato i Coordinamenti Unitari per rappresentare una proposta che tiene quindi conto dei diversi suggerimenti e delle osservazioni emerse durante gli incontri negoziali.

Di seguito, viene illustrata la proposta presentata in data odierna dall'Azienda, che deve essere considerata come punto di partenza per l'inizio di una apposita trattativa sui temi del Piano Industriale e del Contratto Integrativo.

- Esternalizzazione/societarizzazione

La proposta prevede il passaggio da una terziarizzazione senza garanzie di 2.350 colleghi prevista dal piano industriale ad una societarizzazione con un perimetro ridotto fino a 1.110 risorse riferite ad attività svolte nei vari poli del Consorzio senza alcuna mobilità. Per la creazione di questa società l'Azienda si

impegna alla ricerca di uno o più partner del settore bancario e creditizio a cui affiancarne uno industriale; in modo viene garantita a tutti i colleghi l'applicazione del CCNL ABI.

L'azienda si è dichiarata inoltre disponibile a garantire il mantenimento dei livelli occupazionali senza limiti temporali e a ricercare le soluzioni più opportune nell'ottica della continuità del servizio e del mantenimento dei livelli occupazionali in caso di eventuale crisi aziendale.

- **Gestione degli esuberanti**

Uscita immediata con esodo obbligatorio per coloro che hanno già maturato i requisiti alla pensione Ago entro il 31/12/2012; si tratta di circa 250 persone.

Apertura del fondo di sostegno al reddito volontario, della durata massima di 60 mesi, per coloro che matureranno il diritto alla pensione dal 1/1/2013 al 31/12/2017; si tratta di circa 720 persone.

Per le colleghe con almeno 57 anni di età e 35 anni di contributi al 31/12/2012 (circa 150), che optassero per il pensionamento con il calcolo dell'assegno con il regime contributivo (Legge Maroni), verrebbe stabilito un incentivo.

- **Misure di contenimento del costo del lavoro finalizzati al mantenimento dei livelli occupazionali**

Sono state proposte dall'Azienda due ipotesi :

Ipotesi 1 : 10 gg annui per tre anni per tutti i dipendenti di sospensione dell'attività lavorativa (contratti di solidarietà). Da tali giorni di solidarietà possono essere sottratti fino ad un massimo di 4 gg di ferie ("arretrate" da oltre 18 mesi) all'anno.

Ipotesi 2: 6 gg annui di contratti di solidarietà per 3 anni decurtabili di 1 gg di ferie arretrate annue con minor accantonamento del TFR.

In entrambe le ipotesi è previsto un ulteriore recupero economico con l'intervento della parte ordinaria del Fondo di Sostegno al reddito.

- **Rinnovo del CIA**

Conferma dei capitoli relativi a :

polizza sanitaria, previdenza integrativa, polizza infortuni e polizza kasko, condizioni al personale e normativa sul part time, premio fedeltà al 35° anno, permessi retribuiti e non, provvidenze ai lavoratori studenti, premio di rendimento extra standard e ticket pasto negli importi attuali, assegno integrativo neoassunti, mantenimento della modalità concorsuale per le assunzioni "massive", assunzione familiari dipendenti deceduti, conferma delle varie commissioni paritetiche (sicurezza, pari opportunità e formazione).

Disponibilità ad individuare nuove soluzioni condivise relative a percorsi professionali, stage e trasferimenti a domanda.

Mobilità:

rispetto di quanto previsto dal CCNL sui criteri relativi alle tutele sull'intrasferibilità. L'Azienda è comunque disponibile a confrontarsi su nuove misure economiche per tutti i dipendenti (indennità di pendolarismo) alternative alla fornitura alloggio in caso di trasferimenti d'ufficio oltre i 30 km.

Parte economica:

riconoscimento degli automatismi e degli inquadramenti in maturazione fino al 31/12/2012. Per quanto riguarda le carriere economiche in successiva maturazione, disponibilità aziendale ad individuare norme transitorie adeguate. Mantenimento della "polizza CIA" verrà mantenuta negli attuali importi, analogamente a qualsiasi altro assegno previsto dagli automatismi economici del CIA se già percepito in busta paga .

VAP: entro il mese di aprile 2013 definizione dei nuovi criteri di calcolo del premio aziendale strettamente legato a elementi di bilancio di redditività e produttività.

Incentivi: valorizzazione dell'apporto individuale del dipendente e recupero del concetto di team - in caso di raggiungimento dell'obiettivo da parte del team stesso - con disponibilità a ricercare convergenze sulle regole complessive del sistema.

--0--

In alternativa alla proposta sopra illustrata, l'Azienda ha dichiarato che, in caso di mancato Accordo fra le parti, la stessa procederà in maniera unilaterale ad applicare le previsioni codificate nel Piano Industriale, vale a dire: "terziarizzazione" di 2350 risorse, effettuata esclusivamente in base alle norme di legge (articolo 2112 c.c.); gestione degli esuberanti in forma obbligatoria (250 risorse entro il 31.12.2012); azzeramento del CIA, con esclusiva applicazione del CCNL.

Di fronte a questo scenario, purtroppo assai realistico, le scriventi OO.SS. – pur ribadendo la oramai nota contrarietà alle esternalizzazioni, che tuttavia non ha scalfito le volontà e le impostazioni aziendali – ritengono doveroso affrontare la discussione con la controparte sulla proposta complessiva, con la volontà di ricercare la massima tutela e salvaguardia delle condizioni lavorative, occupazionali e contrattuali di tutti i Dipendenti della Banca e del Gruppo.

A questo proposito, le scriventi OO.SS. ritengono quindi necessario aprire una fase di serrato confronto per migliorare l'impianto complessivo della proposta, dal momento che la stessa presenta, in maniera evidente, alcuni aspetti problematici ed altri capitoli da approfondire successivamente. Nell'eventualità in cui il confronto sopra richiamato producesse la sottoscrizione di una Ipotesi di Accordo, questa dovrà essere comunque valutata da tutti i Lavoratori

Siena 5 dicembre 2012

LE SEGRETERIE