



COORDINAMENTI RSA BANCA MONTE DEI PASCHI SIENA

PIANO INDUSTRIALE IPOTESI DI ACCORDO

Come già comunicato nel documento redatto ieri notte, FABI FIBA UGL e UILCA hanno sottoscritto una Ipotesi di Accordo relativa alle ricadute del Piano Industriale sui livelli occupazionali e sugli assetti contrattuali.

La discussione ed il confronto, svoltosi alla presenza di tutte le OO.SS. della Banca, ha purtroppo evidenziato valutazioni differenziate da parte delle medesime sui diversi capitoli della proposta aziendale, determinando di conseguenza una sottoscrizione dell'Intesa esclusivamente da parte delle scriventi OO.SS.

I motivi che ci hanno indotto a percorrere la strada della trattativa finalizzata alla ricerca di un possibile accordo attengono, come più volte detto, alla difficile situazione in cui versa il Monte dei Paschi, ulteriormente aggravatasi negli ultimi mesi. Tale situazione ci ha reso quindi consapevoli della inderogabilità di alcune decisioni, prima fra tutte l'assunzione di responsabilità nei confronti dei Colleghi, orientata a salvaguardare le prospettive occupazionali e salariali della totalità dei Lavoratori.

Pertanto la situazione di criticità della Banca sopra ricordata è il risultato, oltre che di errate scelte strategiche, pure di anni di ingerenza della politica sui livelli gestionali, a cominciare dalla scelta del management e dei componenti degli Organismi Amministrativi, effettuata esclusivamente sulla base delle così dette "appartenenze"; ingerenza che, anche allo stato attuale, non accenna minimamente a diminuire, strumentalizzando la crisi della Banca a meri fini personalistici (vedi recenti dichiarazioni).

In questa complicata situazione, è possibile comunque affermare che l'Ipotesi di Accordo sottoscritta contiene diversi capitoli di grande interesse per la collettività dei Dipendenti, sia sotto il profilo occupazionale che salariale, a cominciare dal recupero di gran parte dei contenuti del Cia e della contrattazione di secondo livello, abolita e/o inesistente negli altri Grandi Gruppi Bancari.

In particolare, l'Ipotesi di Accordo prevede:

Tema "societarizzazione" delle attività di back-office:

- forte riduzione del numero dei Dipendenti riguardati dal processo (da 2360 a 1110);
- applicazione del CCNL di settore e conseguente iscrizione della futura società all'ABI;
- mantenimento dei trattamenti economici e normativi posseduti dai Dipendenti al momento del passaggio alla nuova società;
- obbligo, per l'Azienda, del mantenimento dei livelli occupazionali, sia nel caso di crisi dell'acquirente che in quello di ulteriore cessione a terzi;
- le garanzie sopra richiamate saranno inserite anche nelle lettere che la società acquirente consegnerà a livello individuale.

Tema "occupazione":

- attivazione dei meccanismi di uscita obbligatoria per i Colleghi che, al 31.12.2012, abbiano maturato i requisiti previsti per avere immediato diritto ai trattamenti pensionistici AGO (circa 250 risorse);
- attivazione del "Fondo di sostegno al reddito" per i Dipendenti che matureranno i requisiti pensionistici entro il 31.12.2017 (circa 720 risorse). A detti Dipendenti verrà riconosciuto un assegno di importo netto pari all'85% dell'ultima retribuzione ordinaria;
- possibilità per il personale femminile riguardato dai requisiti della Legge Maroni – L. 243/2004 – che intenda anticipare la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sulla base delle previsioni della Legge stessa, di beneficiare di un incentivo pari a 9 mensilità;
- le prestazioni degli ammortizzatori sociali di settore saranno garantite dalla solidarietà dei Lavoratori, oltre che dagli interventi aziendali.

Tema "solidarietà":

- è prevista la sospensione dall'attività lavorativa e dalla retribuzione di numero 6 giorni annui, nell'arco di valenza del Piano Industriale, decurtabili di due giorni all'anno di ferie arretrate. Nel medesimo periodo, al fine di attenuare il ricorso ad una ipotesi di solidarietà molto più penalizzante per i Lavoratori rispetto a quella sopra illustrata, ed anche per non incidere sui livelli salariali diretti (busta paga), è stato deciso di effettuare un accantonamento sul TFR – riferito alla sola voce stipendio – percentualmente inferiore rispetto all'attualità.

Tema "Contratto Integrativo Aziendale":

L'impostazione aziendale su questo capitolo prevedeva il completo azzeramento delle norme esistenti e la conseguente esclusiva applicazione del CCNL, con reali decurtazioni retributive e drastico ridimensionamento dei diritti dei Lavoratori; una impostazione che le diffide legali prodotte dal Sindacato non sono state in grado di scalfire, con ciò permettendo all'Azienda di attuare i propri intendimenti.

La lunga e difficile trattativa portata avanti con convinzione dalle scriventi OO.SS. ha invece consentito di mantenere un vero e proprio impianto contrattuale, sul quale sono state poi inserite successive richieste atte a definire il nuovo Contratto Integrativo Aziendale.

Tra le previsioni più significative, citiamo:

- mantenimento della copertura delle “spese sanitarie”, delle coperture in caso di infortuni, dell’attuale contribuzione aziendale a previdenza complementare, dell’assunzione dei familiari dei Dipendenti deceduti in servizio, delle normative in materia di orario e di intervallo, dei permessi e congedi – anche in materia di studio – dell’erogazione straordinaria per il personale di nuova assunzione, delle condizioni al personale e della Polizza CIA;
- mantenimento di un meccanismo condiviso sulla definizione ed erogazione del Premio Aziendale;
- individuazione di un meccanismo condiviso sulle regole di erogazione del salario incentivante;
- rimodulazione chilometrica ed economica dell’indennità di pendolarismo, sostitutiva del contributo affitto/fornitura alloggio, ed individuazione di un meccanismo di regole condivise sul capitolo dei trasferimenti;
- mantenimento del sistema di sviluppo professionale già previsto nel CIA BMPS – ivi compreso lo “stage” per il passaggio di categoria – e nuova definizione della scheda di valutazione;
- salvaguardia degli automatismi economici maturati al 31.12.2012. Nell’ottica di tutelare il personale di più recente assunzione, i Colleghi che hanno in corso di maturazione il primo automatismo (6%) vedranno attribuito – alla scadenza originariamente prevista – sia il livello retributivo superiore che il livello inquadramentale correlato (II Livello della III Area);
- mantenimento della voce ex-premio di rendimento, che verrà comunque erogato su tredici mensilità, pur conservando le caratteristiche previste dalla norma originaria (rivalutazione da CCNL e non riassorbibilità).

L’Ipotesi di Accordo, illustrata nel presente documento, verrà discussa nelle Assemblee dei Lavoratori che verranno convocate subito dopo lo svolgimento delle riunioni degli Organismi di Sigla.

LE SEGRETERIE

Siena, 20 dicembre 2012