



By: [Gobi](#) – [CC BY 2.0](#)

L'Azienda ha convocato le OO.SS. per comunicare l'avvio del processo promotivo del Personale del Gruppo, la cui ultima attuazione – se si escludono gli inquadramenti conferiti sulla base delle previsioni contrattuali nazionali – risale all'anno 2011.

La competente funzione aziendale ha illustrato assai sommariamente i criteri che hanno indirizzato le scelte della controparte su un aspetto così fondamentale dello sviluppo professionale e di carriera dei Dipendenti, **non riuscendo tuttavia a sciogliere i dubbi del Sindacato con riferimento alla trasparenza del sistema ed al rispetto dei demandi e delle norme del CCNL sul tema della valutazione**, aspetto quest'ultimo profondamente correlato con il processo promotivo ordinario.

In particolare abbiamo contestato alla controparte la volontà di avviare il percorso legato alle promozioni dei Lavoratori **mentre sono ancora in fase di attuazione i ricorsi** avverso il giudizio di sintesi a carattere annuale, che rende quantomeno **contraddittorio programmare sviluppi di carriera basati sul sistema di valutazione ancora aperto**, quale è quello riferito al 2014.

Nella stessa riunione l'Azienda ha comunicato alle OO.SS. la volontà di procedere, anche per l'anno in corso, all'erogazione di una cifra “una tantum” nei confronti di circa 1000 Colleghi, a titolo di gratifica personale per i risultati raggiunti all'interno delle unità operative o delle strutture di appartenenza.

L'aspetto maggiormente critico di questa iniziativa, adottata dalla Banca in termini unilaterali – dopo che più volte, in sede negoziale, tale volontà era stata smentita proprio dall'Azienda – riguarda **l'elusione delle procedure e dei diritti di informativa sanciti dal Contratto Nazionale e dall'Accordo Quadro del 7 agosto 2014 sul salario incentivante**, mediante l'utilizzo di criteri di elargizione formalmente non assimilabili al salario incentivante medesimo.

A parte il contenuto del tutto discriminatorio del progetto aziendale – che si inserisce in un contesto negoziale dove non è stato sino ad oggi possibile raggiungere un accordo sul salario incentivante e premiante, a causa della reiterata indisponibilità della Direzione – colpisce la meticolosità adottata dalla Banca per strutturare un “meccanismo” dai contorni, a dire il vero, piuttosto oscuri, riguardante una platea di beneficiari inferiore al 5% dei Lavoratori complessivi, **mentre nelle Filiali continuano senza sosta pressioni commerciali e sollecitazioni alla vendita che ogni giorno rendono sempre più difficile ed insostenibile l'attività dei Colleghi**.

Ci chiediamo chi possa trarre vantaggio da una divisione così profonda dei Dipendenti, già messi a dura prova da un periodo di grandi trasformazioni per il Monte dei Paschi, e nonostante tutto sempre in prima linea per sostenere il progetto di rilancio della Banca. È una domanda che abbiamo posto alla controparte, senza peraltro ricevere una risposta adeguata o, almeno, pertinente, cosa del resto scontata quando l'obiettivo della delegazione datoriale è solo quello di mettersi a posto sotto il profilo formale, accantonando invece la sostanza dei rapporti bilaterali e dell'applicazione delle norme, sia contrattuali che operative.

Una situazione, quella prima descritta, resa ancora più pesante da ulteriori elementi a carattere contingente. È infatti di questi giorni la notifica, **avvenuta con colpevole ritardo da parte della Banca**, che per l'anno 2015 ben **4 giornate** di solidarietà saranno interamente a carico dei Colleghi, essendosi esaurita la disponibilità della apposita sezione del Fondo di Sostegno al Reddito.

Ricordiamo tra l'altro, che sempre a livello di politiche dei costi, **L'Azienda continua a non dare risposta ai quesiti riguardanti le retribuzioni dei Top Manager, che continuano ad essere non trasparenti ed evidentemente non presentabili in termini di importi complessivi.**

Considerando quanto sopra esposto un episodio di estrema gravità, soprattutto in considerazione del fatto che, a breve, dovrà essere avviata la trattativa legata al rinnovo della contrattazione di secondo livello, le scriventi OO.SS. hanno evidenziato all'Azienda la volontà di intraprendere un confronto serio e costruttivo su tutta la materia dello sviluppo professionale e di carriera, e sul capitolo dei sistemi incentivanti, per cercare di regolamentare, in maniera specifica e condivisa, i criteri di attribuzione dei premi, attraverso soluzioni negoziali tese ad ampliare nella misura massima possibile il numero dei beneficiari e ad evitare il ripetersi di episodi deprecabili, come quelli legati alla diffusione delle classifiche e dei dati individuali.

Per il ripristino di un corretto sistema di relazioni sindacali, a livello centrale e periferico, è assolutamente necessaria la definizione applicativa dei contenuti del Protocollo Quadro del 7 agosto 2014 e dell'Accordo Quadro del 12 giugno 2015, dedicati ai temi della contrattazione di secondo livello, alla disciplina dei comportamenti commerciali ed alla valorizzazione del lavoro di squadra. Richiamiamo quindi le figure apicali della Banca – a cominciare dall'Amministratore Delegato, sino ad arrivare al Capo del Personale – al rispetto di tali accordi e protocolli, al momento disattesi, i cui contenuti rendono i progetti aziendali descritti in questa circolare assolutamente inaccettabili.

Ribadiamo quindi la nostra totale contrarietà ad iniziative assolutamente discrezionali, che non tengono conto dell'apporto e dell'impegno che la totalità dei Lavoratori del Gruppo esprime, specialmente in un periodo come questo dove tutti i Dipendenti sono chiamati a sostenere un costante impegno, anche in termini economici.

Siena, 4 agosto 2015

LE SEGRETERIE