

MPS: MEGALE LE RAGIONI DEL NO DELLA FISAC CGIL

A proposito di MPS, Agostino Megale Segretario Generale della Fisac CGIL, sottolinea come nel corso di un negoziato andato avanti per mesi, abbiamo sempre avuto al centro della nostra azione il risanamento della banca, le garanzie per la tutela dell'occupazione e dell'area contrattuale, contrastando in ogni momento l'idea di un accordo separato.

Su questa impostazione la nostra delegazione trattante ha sempre operato unitariamente mettendo al centro un progetto di solidarietà fatto di difesa dell'occupazione e della contrattazione, ma anche di rinunce e sacrifici tra i lavoratori con riduzione dei costi anche maggiori di quanto ipotizzato dalla stessa banca pur di difendere l'occupazione con garanzie e certezze per il futuro.

Megale nel ricordare che la FISAC CGIL nazionale non ha pregiudiziali ideologiche contro le esternalizzazioni evidenzia che, purtroppo la banca, contrastando il nostro progetto di solidarietà, ha scelto la strada, delle esternalizzazioni, fragili nel progetto industriale e nelle garanzie occupazionali, unicamente per ridurre i costi.

Nessuno più di noi è consapevole che in momenti come questi le divisioni sindacali non aiutano e la ricostruzione dell'unità anche nel gruppo è il nostro obiettivo e per questo è fondamentale il rapporto e il coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori che dovranno esprimersi con il loro voto, al quale tutti ci dovremo attenere.

Roma, 20 dicembre 2012

La banca è rimasta rigida sulle proprie posizioni:

- **esternalizzazione di "circa 1.110" lavoratori senza reali garanzie occupazionali né tutele sulla mobilità**
- **uscita di 1000 lavoratori entro il 31/12/2017 mediante l'utilizzo del fondo di sostegno al reddito, di fatto obbligatorio, interamente finanziato dai lavoratori**
- **drastico ridimensionamento delle partite economiche e normative del CIA. I risparmi serviranno a finanziare un sistema incentivante unilaterale e discrezionale**

Una proposta inaccettabile per la Fisac/Cgil che ha coerentemente mantenuto le posizioni a suo tempo condivise con tutte le Lavoratrici ed i Lavoratori e definite unitariamente con le altre OOSS

L'impraticabilità di quest'Accordo Quadro, e quindi l'impossibilità per la Fisac di firmarlo, derivano principalmente da:

- la pervicacia aziendale nel perseguire le esternalizzazioni pur in presenza di alternative economiche possibili offerte dal sindacato e rigettate dall'azienda
- il gravissimo attacco alla contrattazione integrativa aziendale che non solo viene svuotata dal punto di vista economico e normativo – operando così la distruzione di 40 anni di conquiste dei lavoratori e di pratiche sindacali tra le più avanzate nel paese – ma impone sacrifici per destinare tali somme non al taglio degli interventi sui costi del personale ma al pagamento del salario incentivante accrescendo la discrezionalità aziendale.

Abbiamo piena consapevolezza della gravità della situazione in cui versa il nostro Gruppo e per questo abbiamo proposto all'Azienda, sulla base di soluzioni solidaristiche, di percorrere la strada del confronto sul contenimento dei costi.

La dimensione delle difficoltà economiche del Gruppo non può certo essere imputata alle normative derivanti dal CIA e non può essere risolta con le esternalizzazioni

Nel dettaglio l'Accordo Quadro, firmato da Fiba/Cisl, Uilca/UIL, Fabi, Ugl, prevede:

- Esternalizzazione di 1.110 dipendenti con cessione del ramo d'azienda relativo alle attività amministrative, contabili ed ausiliarie del Gruppo. Il compratore, ad oggi non ancora identificato e quindi impossibilitato ad assumere impegni, applicherà il contratto del credito e dovrà armonizzare i trattamenti economici e normativi con quelli esistenti nella Banca al momento della cessione, **così come d'altronde previsto dall'art. 1 del vigente CCNL e dalla normativa di legge**. L'azienda dal canto suo *"si impegna, nel caso di crisi aziendale sopravvenuta dell'acquirente, e anche nel caso di ulteriore cessione a terzi, a garantire le soluzioni più opportune, con l'obbligo del mantenimento dei livelli occupazionali"*.

Nessuna disponibilità, quindi, a sottoscrivere una lettera individuale a tutti i singoli lavoratori in cui venga garantita la riassunzione al MPS in caso di crisi occupazionale - unica vera garanzia efficace oggi e tempo per tempo - e a garantire tutele per la mobilità

- Esodo obbligatorio per i dipendenti che al 31.12.2012 abbiano già maturato il diritto alla pensione, con il riconoscimento di 3 mensilità di indennità sostitutiva del preavviso.
- Apertura del **Fondo di Sostegno al Reddito** per i lavoratori appartenenti alle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi, che matureranno il diritto alla pensione dal 1/1/2013 fino al 31/12/2017. In caso di non raggiungimento del numero di adesioni scatterà l'obbligatorietà del Fondo in base ai criteri di legge. Non sono previste garanzie in caso di modifiche legislative al sistema previdenziale
- Alle **Lavoratrici** che abbiano maturato alla data del 31/12/2012 i requisiti anagrafici e contributivi, sarà data la facoltà di **optare per il passaggio al metodo contributivo** (art. 1 comma 9 Legge 243/04) ed andare, pertanto, in pensione, con una forma di incentivazione pari a 9 mensilità
- **Per finanziare le uscite dei Lavoratori di cui sopra sono previste:**
 - una sospensione dell'attività lavorativa di 6 giorni all'anno per 3 anni per tutti, con la possibilità di scalare dal totale fino a due giorni di ferie arretrate all'anno
 - la riduzione della base di calcolo per l'accantonamento del TFR, che sarà calcolato nei prossimi 3 anni solo sulla paga base ridotta del 23% e non più anche su scatti di anzianità, ristrutturazione tabellare e 13° mensilità
 - la sospensione del trattamento di diaria per le missioni, sempre per 3 anni, mantenendo soltanto il **rimborso a piè di lista**.
- Residui ferie, riduzioni di orario e banca ore, permessi ex festività sopprese **dovranno essere usufruiti nell'arco dell'anno di riferimento, e la mancata fruizione non darà luogo ad erogazioni**.

Nell'Accordo Quadro sono contemplate, inoltre, le linee guida del Contratto Integrativo, **sostituito dal CCNL per quanto non esplicitamente trattato all'interno della predetta intesa.**

Cosa scompare del vecchio CIA

- **Integrazioni Economiche:** maggiorazioni assegno di livello, parificazione economica al 3a4L per anzianità, scatto di anzianità aggiuntivo saranno aboliti dal 1/1/2013. Chi non ha ancora maturato le maggiorazioni economiche raggiungerà al massimo la prima di queste. Ad esempio il collega con 4 anni di anzianità riuscirà a percepire la prima integrazione economica (€ 80.32 mensili) ma non la successiva (€ 133.86 mensili) e perderà la parificazione economica al 3a4I (circa € 190 mensili).

Scompaiono lo scatto di anzianità aggiuntivo previsto dal CIA (€85 mensili per i QD 3 e 4 ed € 30 mensili per le aree professionali fino a QD2), il premio fedeltà ai 25 anni (mensilità aggiuntiva), l'erogazione straordinaria ai QD 4 (€1550), le polizze vita non ancora percepite

- **Anzianità convenzionali:** verranno riconosciute soltanto per le lauree conseguite entro il 31/12/2012.
- **Indennità** collegate ai trasferimenti (incluse quelle derivanti dalle armonizzazioni con i CIA di BAM e BAV) decadranno dal 1/1/2013 e saranno sostituite dalle nuove fasce chilometriche definite dall'Accordo Quadro
- **Altre indennità** definite ad integrazione delle previsioni del CCNL decadranno dal 1/1/2013: ad esempio maggiorazione indennità di cassa (7% e del 9% per adibizioni allo sportello tra 6.30 ore e 7), erogazione della stessa al livello massimo senza differenziazione di centro abitato (capoluoghi provincia € 126.62, altri centri € 94.95), indennità di preposizione e sostituzione, ecc
- **Sicurezza:** le tutele previste dal CIA e dagli accordi aziendali allegati non saranno più applicate, lasciando completamente scoperti lavoratori ed utenti di fronte alla recrudescenza del fenomeno criminoso. Una scelta assolutamente irresponsabile che consente alla Banca di disdire le misure in essere (es.vigilanza armata) senza dover contrattare con le Rsa ulteriori soluzioni. La Banca applicherà le previsioni di legge (D.Lgs 81) riservando la trattazione della materia ai soli RLS. Inoltre, essendo stato disdetto anche l'accordo sui Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, entro il 31/3/2013 l'azienda si impegna a definire un accordo con le OOS per l'individuazione dei nuovi rappresentanti entro giugno 2013
- **trasferimenti:** scompare la ricerca del consenso nel caso dei trasferimenti di ufficio e vengono abolite le fasce per i trasferimenti a domanda, rendendo completamente discrezionale la gestione della mobilità
- **inquadramenti:** non esiste più il sistema inquadramentale così come fino ad ora conosciuto ed applicato, ma si farà riferimento alle sole previsioni del CCNL. Saltano anche le previsioni inquadramentali specifiche per il riconoscimento degli MTE.
- **Incentivi:** vengono abolite le previsioni normative esistenti (distribuzione differenziata ma generalizzata e secondo criteri oggettivi e conosciuti) allo scopo di un recupero integrale della discrezionalità aziendale. Il sistema illustrato nell'Accordo dichiara di basarsi sulla squadra ma valuta anche contributi individuali.
- **Formazione:** viene soppresso l'intero capitolo, inclusa la maggiorazione di 6 ore rispetto al CCNL. Al di là del pessimo segnale politico fornito, si tratta di un consistente risparmio che l'azienda continua, come per altri capitoli, a non computare nella riduzione complessiva del costo del lavoro prevista dal Piano Industriale
- **Percorsi professionali / stage / valutazione del personale / assunzioni:** su questi capitoli vengono meno tutte le norme che consentivano un'effettiva contrattazione a garanzia dei diritti dei Lavoratori. Viene invece prevista una regolamentazione aziendale i cui contenuti sono tutti da definire nel corso del triennio, ma è chiara l'ennesima affermazione della volontà discrezionale dell'azienda.

Nuove previsioni CIA:

- **VAP e incentivi:** l'azienda ha rigettato l'impostazione della piattaforma unitaria - e con essa anche quella del vigente CCNL - in relazione alla richiesta di erogazione di un unico premio variabile di risultato in sostituzione del premio aziendale e del sistema incentivante (art.46 bis del CCNL). L'Azienda stabilirà entro aprile 2013 un Premio Aziendale di Gruppo diversificato tra aree professionali e con scala parametrica da definire
- **polizze:** confermata la polizza sanitaria e quella infortuni, confermata la contribuzione previdenziale con incremento al 4% della quota aziendale per i neoassunti post 1/2/2012, così come disposto dal CCNL
- **orari:** confermati accordi sull'orario di lavoro, di intervallo ed orari per lavorazioni particolari (COG)
- **ticket:** confermato
- **permessi:** confermati permessi retribuiti per motivi di studio, nascita figli, morte familiari, i permessi non retribuiti per malattia figlio e motivi personali. L'azienda si riserva la facoltà di concedere ulteriori permessi retribuiti in caso di necessità personali. I permessi banca ore non saranno fruibili oltre l'anno solare di riferimento, lo straordinario sarà segnalabile solo se viene superata l'ora, viene soppressa l'erogazione per prestazioni particolarmente significative dei quadri (PPS)
- **mobilità:** dal 1/11/2012 vengono aboliti i precedenti meccanismi per i trasferimenti passivi, compreso il principio della ricerca del consenso, ed attivi (fasce comprese). I trasferimenti avverranno su iniziativa aziendale, secondo le previsioni del CCNL e ferme restando le eccezioni previste dalla legge. Saranno erogate delle indennità di pendolarismo, in alternativa al contributo/fornitura alloggio, per trasferimenti a partire dai 30 KM (60 a/r) fino ai 100 (200 a/r)

L'accordo siglato in data odierna è un accordo totalmente inaccettabile in quanto, consentendo all'azienda di aprire la strada alle esternalizzazioni, costituisce di fatto un pericoloso precedente per la categoria e per l'integrità dell'area contrattuale prevista dal CCNL.

Anche alla luce di quanto emerge dalle dichiarazioni ufficiali in sede Europea in relazione alla concessione dell'autorizzazione ai Monti Bond, condizionata ad un ulteriore intervento di ristrutturazione e risanamento del Gruppo MPS entro i prossimi 6 mesi, **siamo assolutamente convinti che la scelta aziendale non possa che essere foriera di ulteriori tagli e ripercussioni negative sui lavoratori tutti.**

Riteniamo che la scelta effettuata dall'Azienda sia irresponsabile in quanto introduce elementi di divisione fra i Lavoratori in un momento in cui sarebbe necessaria una più forte coesione.

Sicuramente una responsabilità da ascrivere al top management che in un momento in cui si chiedono altissimi sacrifici ai Lavoratori continua a non mettere in discussione i propri compensi nemmeno di fronte alle non brillanti performances registrate. Riteniamo sia importante, oggi come sempre, fare banca sul territorio, non vendere prodotti finanziari opachi, valorizzare i propri Lavoratori e non mortificarli, spaventarli o, peggio, cacciarli.

Ora la parola passa appunto ai Lavoratori che in assemblee capillari dovranno pronunciarsi nel merito dell'Accordo secondo le regole previste dal CCNL (voto certificato). Sarà questo l'ambito nel quale potremo esporre compiutamente le motivazioni che ci hanno portato a rifiutare la firma dell'Accordo Quadro e che ci consentiranno il massimo di informazione possibile per una valutazione consapevole.

Siena, 20 dicembre 2012

LA SEGRETERIA

[Scarica comunicato](#)

[Scarica accordo](#)