

Come già comunicato in una precedente circolare, le scriventi OO.SS. – in data 25 ottobre 2012 – hanno consegnato, alla Responsabile della Direzione Risorse Umane, una lettera in cui viene preannunciata la presentazione di una Piattaforma sindacale per il rinnovo del Contratto Integrativo di Banca Monte dei Paschi.

Tale iniziativa si è resa necessaria in conseguenza della metodologia adottata dall'Azienda per disdettare in maniera unilaterale il Contratto Integrativo stesso, più volte contestata dal Sindacato, e che secondo gli intendimenti della controparte dovrebbe produrre efficacia a partire dal prossimo 1° novembre, con la contestuale nascita di un "Regolamento" totalmente discrezionale.

E' noto, infatti, che la mancata osservanza da parte datoriale delle procedure disciplinate dalle norme nazionali sulla contrattazione di secondo livello, ha ridotto quest'ultima ad un filone negoziale indistinto tra i diversi capitoli del Piano Industriale che riguardano i temi del personale, come del resto si evince chiaramente dalla comunicazione aziendale del 3 agosto scorso, che ha inaugurato la "trattativa" su alcuni progetti discendenti dal Piano Industriale stesso.

Successivamente, il Sindacato – che è sempre stato disponibile a ragionare di adeguamento dei contenuti del CIA alle necessità di contesto e di settore – ha proposto più volte alla Responsabile della Direzione Risorse Umane di inserire tale tematica all'interno di un accordo quadro, atto a disciplinare – tra le altre cose – le ricadute contrattuali sui Lavoratori delle previste ristrutturazioni; tutto ciò al fine di esaminare preventivamente le diverse materie da innovare – a partire, ad esempio, dalla mobilità territoriale e professionale – e di pervenire così alla instaurazione di un vero e proprio processo negoziale con le idee più chiare e con una parte del lavoro già svolta.

Tuttavia questa proposta, che avrebbe dovuto essere perfezionata mediante una presa di posizione condivisa sul tema delle esternalizzazioni, non ha trovato l'accoglimento della controparte, la quale ha invece preferito non rendere note le proprie "disponibilità" ed "aperture al confronto", trincerandosi dietro la problematica rappresentata dalla "terziarizzazione" delle attività del back-office, che ha assunto per l'Azienda il valore di una vera e propria pregiudiziale politica rispetto al prosieguo del negoziato.

Dopo aver consultato alcuni studi legali specializzati in materie giuslavoristiche, le scriventi OO.SS. – in considerazione della rilevanza che la disdetta del CIA riveste per tutti i Lavoratori della Banca e del Gruppo – hanno alla fine deciso di procedere alla elaborazione di una Piattaforma di rinnovo, il cui scopo fondamentale è quello di interrompere i termini temporali della disdetta unilaterale e della conseguente applicazione del "Regolamento", ripristinando così il rispetto formale della metodologia in tal senso prevista dal Contratto Nazionale.

Si tratta, come è facilmente intuibile, di una ipotesi di Piattaforma che, data la ristrettezza dei tempi, è basata principalmente sui demandi disciplinati dal CCNL per la contrattazione di secondo livello. Più in particolare, considerato che le tematiche relative al "welfare" (previdenza, assistenza e sanità) non sono state disdettate dalla delegazione datoriale – e quindi sulle stesse è possibile formulare proposte inerenti alla "manutenzione attiva" delle previsioni – la Piattaforma intende innovare i capitoli del Premio Aziendale e del sistema incentivante, nell'opzione prevista dall'Accordo 19 gennaio 2012 che, unificando i due istituti contrattuali, parla

di "Premio variabile di risultato" per disciplinare l'intero ammontare del salario variabile. L'altro capitolo che la Piattaforma si propone di adeguare alle mutate esigenze organizzative riguarda lo sviluppo professionale dei Dipendenti.

Con attinenza al "Premio variabile di risultato", lo stesso – secondo l'impostazione discendente dall'articolo 46-bis del CCNL, come riformulato dall'Accordo 19 gennaio 2012 – è composto di due parti: la prima, relativa all'ex Premio Aziendale, dovrà essere basata su indicatori di "redditività netta", depurati da poste straordinarie, tali da rendere la cifra erogabile effettivamente legata ai risultati aziendali, e potrà prevedere una quota da destinare ai fondi previdenziali e/o ad altri tipi di servizi, al fine di incrementarne l'entità – sfruttando le apposite previsioni fiscali e contributive – rispetto alla sola erogazione in contanti. Questa prima parte, inoltre, in quanto contrattualizzata, dovrà rappresentare elemento preponderante, in termini percentuali, dell'intero ammontare del salario variabile e, pur parametrata per categorie e gradi, costituirà la declinazione solidaristica di tale elemento retributivo, in quanto destinata a tutti i Lavoratori.

La seconda parte del "Premio variabile di risultato", indicherà l'evoluzione del sistema incentivante di Banca Monte dei Paschi, e per questo – a prescindere dagli indicatori di "redditività netta" e dagli obiettivi presi a riferimento – dovrà fondarsi su criteri di budget comunicati preventivamente alle OO.SS., da conseguire sia a livello di "team" che a livello di singola risorsa, e da verificare in sede di informativa a consuntivo.

Con riferimento ai capitoli dello sviluppo professionale, la ratio della ipotesi di rinnovo attiene soprattutto alla ottimizzazione del sistema contrattuale vigente – sistema dei percorsi professionali, passaggi di categoria (stage), processi formativi e di riqualificazione, mobilità professionale e territoriale – tenuto conto in primo luogo della necessità di disciplinare le conseguenze derivanti dalle ristrutturazioni in atto sulla gestione del personale.

Sul "welfare aziendale", infine, l'ipotesi di rinnovo si limita a prevedere – come sopra ricordato – interventi di "manutenzione attiva" sui capitoli della previdenza, dell'assistenza e della sanità, in gran parte derivanti da casistiche inserite nel CIA BMPS ma non ancora concretizzate (ad esempio, avvio della procedura di versamento del ticket pasto nel Fondo Pensione su base volontaria e contributo previdenziale a favore dei neo assunti).

Adesso la parola passa all'Azienda, la quale dovrà convocare il Sindacato e discutere in termini concreti – oltre che secondo la tempistica disciplinata dal CCNL – dei contenuti del Contratto Integrativo. Sarà interessante capire finalmente quali "disponibilità" verranno avanzate in concreto dalla Dottoressa Dalla Riva, e se la problematica della contrattazione di secondo livello potrà essere riconducibile, secondo la stessa, solo ed esclusivamente alla "onerosità" delle norme ancora in essere.

Sappiamo molto bene, infatti, che la preoccupazione della controparte riguarda piuttosto i contenuti delle regole del CIA, la loro qualità intrinseca ed il grado di evoluzione delle relazioni sindacali che esse esprimono; tutti elementi contrari alla discrezionalità ricercata dall'Azienda ed alla individualizzazione del rapporto di lavoro, dall'Azienda medesima perseguito.

I Dipendenti della Banca e del Gruppo, insieme alle scriventi OO.SS., sono pronti a fare la propria parte per risollevare le sorti del Monte dei Paschi, anche accettando sacrifici sotto il profilo salariale e professionale. Non sono tuttavia disponibili a derogare rispetto a valori e principi fondamentali, a cominciare dal riconoscimento

della propria dignità e del proprio ruolo, di cui anche la ricerca di un processo negoziale di tipo condiviso può essere espressione concreta.

Siena, 29 ottobre 2012

LE SEGRETERIE