



---

Coordinamenti RSA - Banca Monte dei Paschi Siena Spa

## La ricetta Profumo: due pesi e due misure

Abbiamo appreso che l'Azienda ha iniziato ad inviare lettere di licenziamento ad alcuni Dirigenti. La diminuzione del numero dei Dirigenti è una delle misure previste nel Piano Industriale nell'ambito del taglio dei costi, ed era quindi prevedibile la sua attuazione.

Quello che non era affatto prevedibile, perché del tutto difforme da quanto ci era stato comunicato dalla Dott.ssa Dalla Riva durante il periodo della trattativa, è la modalità con cui l'Azienda sta procedendo.

Volontarietà, pensione maturata o al massimo da maturare nel giro di pochi mesi, situazione di mancanza di ruolo e skill inappropriato: questi i criteri, tra loro correlati, che la Responsabile delle Risorse Umane aveva dichiarato di voler utilizzare per la riduzione dei Dirigenti.

Nei fatti, invece, la direzione che questa Azienda ha intrapreso è un'altra: licenziamenti "ad personam" di colleghi, con i livelli retributivi più bassi della categoria Dirigenti, ai quali mancano anche più di sei anni al raggiungimento del diritto all'erogazione della pensione; una sorta di selezione mirata, priva di principi oggettivi e di linee coerenti con un reale progetto industriale. Si tratta di un comportamento inaccettabile; si salvano figure dal costo elevatissimo che non hanno dimostrato nel tempo alcuna capacità professionale e si colpiscono altri la cui unica "colpa" è quella di essere più vulnerabili dal punto di vista anagrafico.

L'impressione è che si stia attuando una vera e propria epurazione - basata su una fantomatica lista di Dirigenti interessati all'operazione e che sarebbe bene rendere pubblica per evitare che della stessa si faccia un uso intimidatorio - al costo di sacrificare professionalità reali magari con lo scopo di inserire in quei ruoli di Dirigenza nuove persone assunte dall'esterno e alle quali destinare retribuzioni molto più alte, così come è già accaduto nel caso della Responsabile delle Risorse Umane, del Responsabile del Coo, del Responsabile del Cfo, del Responsabile dell'Area Finanza, Tesoreria e Capital Management.

Se di coerenza si può parlare questa si nota nella strategia, per niente industriale, che il Presidente Profumo in primis sta portando avanti: esternalizzazioni, disdetta integrale del Contratto Integrativo Aziendale e sua sostituzione con un non meglio precisato Regolamento Aziendale, licenziamenti "ad personam"; tutto va nella stessa direzione, quella dell'aumento

esponenziale della discrezionalità aziendale e della inevitabile conseguente diminuzione dei diritti dei Lavoratori.

A tal proposito giova ricordare che mentre si sta attuando il tentativo di ledere il livello salariale, professionale e dei diritti di tutti i Dipendenti della Banca, stesso trattamento non si applica ai Top Manager. Da una parte si vorrebbero imporre sacrifici ai Dipendenti, di ogni ordine e grado, a coloro cioè che sono la vera forza di questa Azienda, gli stessi che ogni giorno si adoperano con competenza e dedizione alla clientela, per cercare di aumentare la redditività della Banca, nei fatti, non a parole; gli stessi per cui il Lavoro è ancora un valore che dà dignità all'esistenza, oltre ad essere la fonte primaria di reddito; dall'altra, si crea un ambito, costituito dal Top Management, che appare immune dalle conseguenze della crisi e nel quale ci si rifiuta di dichiarare pubblicamente la propria retribuzione.

Non possiamo certo credere che sia una dimenticanza, visto le numerose volte in cui abbiamo chiesto al Presidente Profumo di comunicare le loro laute remunerazioni; dobbiamo forse pensare che si tratti di somme così elevate da non poter essere pubblicate? Voci che registriamo parlano di oltre 400.000 euro di retribuzione annuale, con parte variabile legata ai risultati superiore al 100% della paga base e contratti che prevedono clausole di rescissione estremamente onerose per l'Azienda, indipendentemente dalla durata dell'incarico e dai risultati ottenuti; altre voci parlano di abitazioni costosissime date in uso al Top Management, ovviamente a totale carico dell'Azienda. Nello stesso momento nel quale si rivede il contributo alloggio per i colleghi e si vorrebbero abbassare le indennità legate alla mobilità.

Si parla inoltre di un incremento delle spese di consulenza in più settori. A che fine, visto che i nuovi manager sono stati presentati come eccellenze?

Aspettiamo smentite, o conferme, da parte di chi può darle.

Siena, 18 ottobre 2012

LE SEGRETERIE