



UILCA GRUPPO MPS

Breaking News

Tutto e di più dal tuo Sindacato



SOMMARIO:

SPECIALE SCIOPERO 27 LUGLIO 2012

Venerdì 13 luglio si sono svolti, a Siena, gli Attivi Unitari dei Coordinamenti Aziendali di Banca Monte dei Paschi. Durante tale riunione, sono state discusse le iniziative da porre in essere per contrastare l'attuazione delle misure previste dal Piano Industriale sul costo del lavoro, al fine di avviare una trattativa concreta, scevra quindi da soluzioni precostituite od imposizioni unilaterali.

E' stata inoltre votata all'unanimità l'indizione di due giornate di sciopero, la prima delle quali avrà luogo venerdì 27 luglio.

Di seguito, pubblichiamo sintesi della relazione introduttiva delle Segreterie, che ha dato avvio ai lavori degli Attivi Unitari.

ATTIVI UNITARI BMPS del 13 luglio 2012

Sintesi della Relazione introduttiva delle Segreterie

Speciale sciopero 27 luglio 2012 - Attivi unitari BMPS del 13 luglio 2012 Sintesi della Relazione introduttiva delle Segreterie

1
9

Coordinamenti RSA La forza dell'unità Siena, 19/7/12

10

Coordinamenti RSA Un piano industriale senza prospettive Siena, 20/7/12

11

RSA Reggio Calabria Comunicato ai lavoratori R. Calabria, 16/7/12

12

RSA Roma Ultim'ora: l'Azienda scopre i GRU! Roma, 16/7/12

13

RSA Bologna Siamo tutti nello stesso "Piano" Bologna, 17/7/12

14

RSA Ex C.G. Lucca Adeguatezza e appropriatezza Lucca, 17/7/12

15

RSA Gruppo Milano I tempi sono cambiati: ci dobbiamo difendere! Milano, 19/7/12

16

RSA Napoli 10 domande ai vertici della Banca MPS Napoli, 24/7/12

17
18

Segreteria Nazionale UILCA Onboard: Speciale terremoto Emilia Romagna

19

L'Assemblea odierna rappresenta un avvenimento importantissimo nella vita della Banca Monte dei Paschi, ed in quella dei Lavoratori che ne fanno parte.

Un'occasione unica, irripetibile, all'interno della quale risulterà possibile conferire un chiaro messaggio di unità e coesione dei Dipendenti, rispetto alla controparte. Una risposta, quindi, tesa a contrastare la strategia della divisione inaugurata mesi fa dai nuovi Vertici del Gruppo, e codificata nei contenuti e nelle progettualità del Piano Industriale 2012-2015.

La riunione di oggi dimostra anche che il rapporto unitario tra i Coordinamenti Aziendali del primo tavolo di trattativa costituisce da sempre un valore aggiunto rispetto all'efficacia delle iniziative e delle azioni negoziali. Un valore che oggi la controparte cerca di screditare, relegando le relazioni sindacali ad un rango meramente formale, e mettendo in atto un tentativo di delegittimazione del ruolo di rappresentanza delle Organizzazioni, anche mediante l'attuazione di indebite invasioni di campo e l'appropriazione di spazi tradizionalmente riservati all'operatività sindacale.

Non possiamo permettere che tutto questo continui ad accadere.

Il ruolo del Sindacato, unitamente a quello dei Lavoratori, deve continuare ad essere valorizzato, recuperando l'attenzione di cui l'uno e gli altri hanno sempre goduto nel Gruppo Monte dei Paschi.

Tuttavia, non solo la mobilitazione del personale e la proclamazione di giornate di

Attivi Unitari BMPS del 13 luglio 2012 - sintesi relazione introduttiva

sciopero devono guidare i nostri intendimenti, ma anche l'elaborazione di strategie e programmi che, alla base, abbiano il rispetto dei valori fondanti dell'azione sindacale unitaria, come la contrattazione integrale delle condizioni di lavoro - in ottica di equità salariale e distributiva – e delle scelte organizzative, collegata al ripristino di un corretto sistema di relazioni industriali.

Valori immutabili, così come immutabile è il ruolo di rappresentanza spettante al Sindacato, partendo da una realtà contingente che pur essendo attraversata da innumerevoli novità, impone la ricerca di soluzioni spendibili nei confronti dei Colleghi, e quindi rispettose della loro dignità professionale ed umana.

Per espletare al meglio l'analisi delle vicende più recenti, è necessario prima fare riferimento alla cronologia degli avvenimenti che hanno caratterizzato l'anno corrente, anche per comprendere compiutamente le motivazioni che hanno determinato il conflitto fra le parti, a cominciare da quello con il Direttore Viola.

Lo straordinario successo dello sciopero e della manifestazione pubblica del 16 marzo è stato determinato, oltre che dal senso di appartenenza e dalla voglia di partecipazione dei Dipendenti, anche dalla chiarezza del programma e delle rivendicazioni presentate nelle assemblee dalle OO.SS. promotrici, quale atto preliminare per aprire una discussione con la controparte sul tema in analisi.

La *modifica sostanziale dell'entità della manovra sul costo del personale, a partire dal tema dei licenziamenti collettivi*, e la richiesta della presentazione, da parte della delegazione datoriale, di un *programma codificato e concreto sulla riduzione degli emolumenti, dei benefits e dei privilegi del Top Management e dei Dirigenti apicali* - sostituito delle generiche dichiarazioni di disponibilità rilasciate in varie occasioni dal Direttore Viola – costituiscono il fulcro delle rivendicazioni avanzate già in quella occasione dal Sindacato, il cui valore appare oggi ancor più significativo, a causa del peggioramento che la manovra sul costo del personale ha subito mediante la predisposizione del nuovo Piano Industriale.

Prima però di approfondire il tema centrale della nostra relazione, vale a dire il *Piano di Impresa 2012-2015*, è necessario comprendere bene le motivazioni che stanno alla base di un certo modo di interpretare il rapporto con il Sindacato da parte dei Vertici Aziendali, a cominciare dal presidente Alessandro Profumo..

La necessità di voltare pagina che il Monte dei Paschi reclama, non può farci dimenticare infatti che *per Profumo offrono testimonianza soprattutto le politiche strategiche espletate nei 15 anni in cui egli ha svolto il ruolo di Amministratore Delegato del Gruppo Bancario più internazionale d'Italia*. Sono quelle politiche, infatti, che hanno indotto il Sindacato ad esprimere forti perplessità rispetto alla sua designazione come Presidente, piuttosto che i timori derivanti dalle pendenze giudiziarie o l'esistenza di preconcetti rispetto al reclutamento di una risorsa estranea al contesto della Banca. Politiche che ci parlano di Piani Industriali espansionistici basati sulla divisionalizzazione societaria ed operativa, oltre che sulla contrazione dei livelli occupazionali e contrattuali dei Dipendenti; di un impiego sovrabbondante della leva finanziaria; di relazioni sindacali di carattere più formale che sostanziale.

Quest'ultimo elemento è stato ben evidenziato dal Presidente, durante un incontro ufficiale con i Coordinamenti Unitari, laddove egli ha fatto riferimento alle così dette *"regole del gioco" nel rapporto bilaterale*. Di fronte alle osservazioni delle Segreterie, relative alle prassi esistenti ed alle norme del Contratto Integrativo di Banca Monte dei Paschi, quelle norme che conferiscono cioè alle OO.SS. un compito di monitoraggio sulle materie industriali ben superiore rispetto a quello garantito dal CCNL, il Presidente ha infatti contrapposto *una visione schematica del processo decisionale adottato dall'Azienda, in base al quale l'Amministratore Delegato propone, il Consiglio delibera e quindi si informano i Sindacati*. Rispetto a tale processo decisionale – ha aggiunto - non possono sussistere alternative o deroghe.

Alla luce di quanto sopra è facile comprendere il motivo per cui, Presidente ed Amministratore Delegato, abbiano proceduto a presentare in maniera così inusuale il Piano di Impresa, sia ai Segretari Generali di categoria – durante un incontro frettoloso, durato appena mezz'ora, con il management in evidente

Attivi Unitari BMPS del 13 luglio 2012 - sintesi relazione introduttiva

difficoltà – che alle Delegazioni di Gruppo - subendo in quest'ultimo caso la dilatazione dei tempi pretesa dal Sindacato, che il management stesso aveva invece preventivato in circa sessanta minuti - . Chiedendo quindi al Sindacato una incondizionata apertura di fiducia, e facendo presagire la sostanziale immodificabilità degli obiettivi ricercati.

Senza entrare nei contenuti tecnici del Piano Industriale, possiamo affermare che [ci troviamo di fronte all'ennesimo Progetto elaborato da una Società di Consulenza – PROMETEIA – che sicuramente, al pari di Alessandro Profumo e di Fabrizio Viola, conosce ben poco della nostra realtà creditizia](#). Nonostante ciò, il Documento Strategico parla di profonde modifiche nell'organizzazione del lavoro – con l'abbandono della tradizionale attività di intermediazione in favore dello sviluppo di servizi di natura non bancaria – e nell'evoluzione della professionalità dei Colleghi; modifiche accompagnate dalla disdetta delle garanzie normative fino ad oggi esistenti, e che non tengono in debita considerazione la tipologia di clientela posseduta e le esigenze dalla stessa manifestate.

In maniera schematica, il Piano prevede circa 4640 esuberanti, anche se questa parola non viene quasi mai usata nel corpo del Documento; l'esternalizzazione del Back Office, sia nella componente che afferisce al Consorzio Operativo, sia nella componente che riguarda le Strutture di Rete, di Area Territoriale e di Direzione Generale, attuata mediante la cessione di ramo d'azienda ad un soggetto terzo, ad oggi non ancora individuato; la chiusura di 400 sportelli, ubicati nei diversi Territori, e non in linea con gli obiettivi di redditività; la cessione di CONSUM.IT e di BIVERBANCA, il deconsolidamento del ramo Leasing, oltre all'incorporazione di BAV e delle altre controllate nella Capogruppo Bancaria; la disdetta del Contratto Integrativo di Banca Monte dei Paschi, l'individualizzazione del rapporto di lavoro ed un drastico abbattimento salariale nel periodo di Piano; lo stravolgimento del modo di fare banca, oltre alla profonda modifica dell'organizzazione del processo produttivo.

[Si tratta, come è evidente, di un Progetto basato esclusivamente sui tagli occupazionali e salariali, del tutto conforme quindi alle peggiori pratiche adottate nelle precedenti esperienze professionali da Profumo e da Viola](#). Un Progetto che non ha alcuna possibilità di pervenire al rilancio del Gruppo – e che non ha infatti minimamente convinto gli analisti finanziari - ma che, se non altro, svela una volta per tutte il grado di difficoltà attraversato dal Monte dei Paschi, e gli effettivi intendimenti della controparte, dopo mesi di schermaglie, di mezze verità e di ritrattazioni.

Come nelle più deleterie realtà industriali si è scelto così di scaricare sui Lavoratori l'assoluta incapacità del Top Management nella gestione dello stato di crisi, e la totale mancanza di idee a livello di programmazione strategica.

[La vera contraddizione in termini è costituita, comunque, dalla definizione delle azioni sul Personale come "socialmente sostenibili"](#). L'arroganza ed il dispregio manifestato nei confronti dei Dipendenti da questa definizione, mal si coniuga con i contenuti ed i testi delle "Dirette Direzioni", in cui l'Amministratore Delegato parla di senso di appartenenza, coesione e spirito di squadra, in evidente contrasto con la divisione postulata dai processi di esternalizzazione e di cessione deliberati.

L'innovazione del Piano rispetto al passato, così definita dal Presidente, risiede in realtà nello sbilanciamento sulla componente dei costi - che contribuiscono ai risultati attesi per oltre il 70% - da contrapporre alla decurtazione dei ricavi, e nella richiesta di aiuti da parte dello Stato – 3,4 MLD di euro, ben superiori quindi alla attuale capitalizzazione dell'aggregato creditizio - che porta, nei fatti, ad una sorta di nazionalizzazione del Gruppo che, si dice, verrà evitata grazie ad una operazione di aumento di capitale senza diritto di opzione da esercitare dopo il 2013; sempre che, i titoli di stato posseduti dalla Banca, pari al 316% del patrimonio netto tangibile, non siano ancora oggetto di teoriche minusvalenze – quelle minusvalenze che hanno prodotto la scriteriata richiesta dell'EBA sul "buffer" temporaneo, che ha incrementato l'aggressività delle misure previste nel Piano - e le emissioni obbligazionarie in corso vengano integralmente rimborsate.

Ma un'altra considerazione si impone. [Il Piano Industriale nasce in realtà già vecchio – altro che innovazione a cui starebbero guardando tutti i Grandi Gruppi, e non solo - nelle soluzioni organizzative, oltre che in](#)

Attivi Unitari BMPS del 13 luglio 2012 - sintesi relazione introduttiva

contrasto con le normative contrattuali nelle soluzioni di carattere gestionale.

Basta pensare alla Banca on-line integrata con la filiera dei Promotori Finanziari interni, ai Private Bankers ed alle Filiali paper-less dell'era De Bustis; al Management by objectives (MBO) di altri Piani Industriali, che è un modo diverso per definire il "lavoro per obiettivi" (LPO), questa volta tuttavia senza le garanzie del Contratto Integrativo su sistema premiante ed incentivante; alle soluzioni di efficientamento sulle Strutture Centrali. Su altre scelte operate dal management, si assiste invece ad un vero e proprio comportamento di tipo schizofrenico, come nel caso del progetto di accentramento delle competenze sul credito, praticamente contrario alle sperimentazioni ed alle revisioni organizzative della scorsa estate.

Si tratta comunque, nella maggior parte dei casi, di proposte già discusse in passato e parzialmente attuate, sino ad oggi. Ma il contesto di riferimento e la situazione di profonda crisi potrebbero questa volta rendere molte di quelle scelte un passaggio obbligato.

Di fronte ad un Piano Industriale che grava esclusivamente sulla componente dei costi del personale e che risulta privo di una concreta strategia di rilancio, il rischio maggiore sarebbe quello di aprire immediatamente una procedura di confronto con l'Azienda.

Non esistono infatti i presupposti per poter pervenire ad una soluzione condivisa sui vari temi posti all'attenzione, in quanto il risultato sarebbe quello di rendere immediatamente applicabili gli intendimenti aziendali, senza valide alternative. Va comunque detto che le promesse non mantenute dal Direttore Viola su assenza di esuberi, contenimento e transitorietà della manovra sulle spese per il Personale, cessioni di asset ed esternalizzazione delle attività, *rendono oggi inevitabile lo scontro politico, che tuttavia si rivela necessario anche sotto il profilo operativo.*

Con l'avvio delle procedure di mobilitazione dei Lavoratori – al cui interno è già stato esperito, in data 5 luglio, il tentativo di conciliazione con l'Azienda, ovviamente senza alcun risultato, *sarà infatti possibile inibire alla delegazione datoriale l'avvio delle procedure di confronto, che come già detto potrebbero rivelarsi molto problematiche e prive di sbocchi in questo momento specifico.*

La dichiarazione di sciopero dovrà nel frattempo essere accompagnata da una concreta manifestazione di indisponibilità dei Dipendenti, rispetto alla eliminazione dei loro diritti ed alla mortificazione del proprio ruolo di forza sociale.

A prescindere dalla inibizione delle procedure contrattuali per la durata temporale della mobilitazione, *è bene chiarire in questa sede quali sono gli obiettivi che i Coordinamenti Unitari si prefiggono con le iniziative descritte*, il cui successo in termini di partecipazione e di condivisione collettiva appare quindi imprescindibile.

Per prima cosa, (1) *interrompere la strategia della divisione dei Lavoratori, inaugurata dal nuovo management mediante i comportamenti assunti negli ultimi mesi.* Divisione sulle erogazioni salariali – come nel caso del Premio Aziendale e della conseguente mancata risposta rispetto alla richiesta di sospensione della rata del mutuo – divisione sulle scelte industriali – come nel caso della distinzione fra Dipendenti cedibili e Dipendenti non cedibili -. Ciò si renderà possibile solo mediante l'eliminazione del metodo decisionale unilaterale, adottato dall'Azienda in dispregio delle relazioni sindacali esistenti non solo nel Gruppo, ma anche a livello di settore; un metodo decisionale perfettamente rispondente alla visione schematica dei ruoli professata dal Presidente Profumo che, insieme all'Amministratore Delegato, ha accomunato alle prassi da eliminare, come retaggio di un'epoca passata, anche il confronto paritetico con le Organizzazioni Sindacali.

Detto questo, (2) *il Piano di Impresa dovrà essere profondamente rivisto nella parte concernente le ricadute sul personale, sotto il profilo organizzativo e salariale*, anche perché in questa situazione, nella quale si vorrebbero far pagare ai Colleghi delle Aree Professionali, dei Quadri Direttivi e dei livelli medi Dirigenziali prezzi altissimi ed esclusivi, non si rinuncia comunque ad immettere in servizio Top Manager reclutati dal mercato, i cui livelli retributivi non vengono resi noti, perché probabilmente non risultano coe-

Attivi Unitari BMPS del 13 luglio 2012 - sintesi relazione introduttiva

renti e giustificabili con l'aggressività della manovra sugli stipendi di base. Sarebbe necessario, secondo la nostra impostazione culturale, che ci ha sempre visto attenti alle tematiche legate al processo produttivo, andare anche più in profondità, ma in questo momento storico occorre possedere un certo realismo e dedicarci quindi in maniera prevalente ai temi che rivestono un impatto più immediato sulle condizioni di lavoro, vale a dire la salvaguardia dei livelli occupazionali complessivi, delle condizioni salariali e del potere di acquisto degli stipendi, della mobilità territoriale e professionale. Successivamente proporremo una nostra soluzione per addivenire all'instaurazione di una trattativa sui temi del personale, che tuttavia dovrà scontare alcuni passaggi obbligati, di cui appunto stiamo argomentando adesso, ed il prossimo dei quali è costituito (3) dall'annullamento della disdetta formale del CIA, per consentire al Sindacato di predisporre una ipotesi di rinnovo che sia rispettosa delle previsioni procedurali sancite dalle leggi e dalla normativa di settore, a cominciare dalla predisposizione di una piattaforma da presentare alle Assemblee dei Lavoratori.

La disdetta del CIA è comunque inaccettabile non solo per il tentativo di cancellare un patrimonio di norme che riguardano tutti gli aspetti della vita lavorativa dei Dipendenti della Banca, ma anche per il metodo con cui essa è stata attuata, facendola cioè passare come una opzione operativa all'interno del capitolo del Piano Industriale dedicato al contenimento dei costi, mentre in realtà si è trattato di una specifica delibera assunta dal Consiglio di Amministrazione nella stessa giornata in cui è stato approvato il Documento di programmazione strategica.

Lo sciopero, l'unità di intenti e la ferma risposta dei Lavoratori, dovranno servire per contrastare le iniziative di un CDA, di un Presidente e di un Amministratore Delegato, che pensano di approfittare di una situazione di difficoltà, per giustificare scelte tese ad umiliare i Dipendenti e ad azzerare il patrimonio di conquiste sindacali e contrattuali costruito in decenni di storia. Allo stesso tempo, senza snaturare la titolarità negoziale dei Coordinamenti Unitari del Gruppo Monte dei Paschi, (4) andrà ricercata una condivisione delle iniziative anche a livello di settore, al fine di incrementarne l'efficacia, e considerando che tutti i Grandi Gruppi domestici appaiono accomunati dalle medesime problematiche; basta pensare, ad esempio, ad UNICREDIT – dove il Sindacato ha già proclamato una giornata di sciopero per il prossimo 27 luglio, a causa della mancata erogazione del Premio Aziendale e delle difficoltà incontrate rispetto alla condivisione del Piano Industriale, con l'ipotesi di esternalizzazione definitiva del back-office – od al Gruppo INTESA – anch'esso fresco di sciopero, proclamato lo scorso 2 luglio per protestare contro la chiusura di oltre 1000 Filiali, la disapplicazione degli Accordi sulle fuoriuscite del Personale e l'aggressiva manovra prevista sul costo del lavoro -. Analoghe problematiche sembrano oramai investire anche Banca Popolare di Milano ed altre realtà minori, come il Credito Valtellinese (CREVAL).

Dicevamo quindi della condivisione delle iniziative a livello di categoria che, per avere un impatto mediatico ancora più forte, ed anche delle concrete possibilità di successo – fra le quali potrebbe rientrare il superamento dello stallo da cui è caratterizzata la nostra attuale situazione – necessiterà della collaborazione con le Segreterie Nazionali, le quali rappresentano i garanti rispetto all'applicazione corretta e formale delle previsioni del CCNL che, in maniera profonda, vengono invece contraddette dai progetti del Piano Industriale 2012-2015. Anche l'ABI, quindi, dovrà pronunciarsi in merito a questa disapplicazione, che partendo dalle ipotesi di esternalizzazione coinvolge poi tutti gli aspetti della vita lavorativa e professionale dei Dipendenti, mentre non andranno escluse azioni più incisive – come il ricorso alla Magistratura del lavoro – nel caso in cui le Aziende si dimostrino insensibili ai richiami delle controparti.

Esaurita la sezione relativa alla proposta di sciopero, che verrà poi ripresa alla fine per enunciare in maniera ancora più chiara – e schematica – i termini delle rivendicazioni, desideriamo approfondire ancora due concetti, che possono risultare utili per rispondere agli interrogativi, ai dubbi ed alle argomentazioni dei Colleghi, rispetto alla opportunità di aderire alle azioni di mobilitazione.

Il primo concetto riguarda la totale inaffidabilità della controparte, che ha reso superfluo fino ad oggi ogni tentativo di instaurare con la stessa un confronto costruttivo. A dimostrazione di ciò è possibile fornire una elencazione – piuttosto lunga – delle promesse dichiarate e non mantenute, da parte del Direttore Viola, che riguardano:

Attivi Unitari BMPS del 13 luglio 2012 - sintesi relazione introduttiva

1) il ritiro dei 1500 licenziamenti presenti nella delibera del CDA del 22 febbraio scorso, che si sono trasformati in 4640 uscite, fra cessioni di asset, esternalizzazioni, joint-venture, partnership, ed un non meglio precisato utilizzo degli ammortizzatori sociali di settore e delle previsioni di legge e di contratto. A prescindere dai giochi lessicali – licenziamenti contro fuoriuscite – deve essere anche rilevato come l'attuale Responsabile della Direzione Risorse Umane, Dottoressa Ilaria Dalla Riva, abbia affermato, a margine dell'incontro effettuato giovedì 5 luglio in sede di Commissione Nazionale ABI per l'esperimento del tentativo di conciliazione, come le misure che si intendono individuare per il contenimento del costo del lavoro siano da considerare alternative rispetto all'utilizzo delle previsioni della Legge 223/90 - quella riguardante cioè i licenziamenti collettivi - fermi permanendo gli obiettivi di Piano previsti sul Personale;

2) la volontà di non sottoporre il Consorzio ad ipotesi di cessione parziale di ramo d'azienda o ad ipotesi di partnership, che è stata clamorosamente smentita dai contenuti del Piano Industriale. Chiamato a rispondere di questa contraddizione in sede di incontro sindacale, l'Amministratore Delegato ha dichiarato che per le conoscenze da lui possedute, il Consorzio era da intendersi soprattutto come unità produttiva dedicata all'Information Technology. Giustificazione assai poco professionale per uno che si definisce "Capo Azienda", e certamente poco rispettosa degli impegni – pur solo verbali – assunti con la controparte. La vera risposta avrebbe semmai dovuto collegarsi ad un'altra promessa infranta, quella cioè di non ricorrere ad aumenti di capitale ed a cessioni indiscriminate per far fronte alle richieste dell'EBA, rispetto alle quali i Vertici affermavano fino a poco tempo fa di avere la situazione sotto controllo;

3) la dichiarazione iniziale del Direttore Viola circa il perseguimento di un modello di business teso a confermare la natura di Banca Retail ancorata ai Territori per il Monte dei Paschi, che è stata screditata dalla annunciata chiusura di 400 Filiali, definite non a reddito, e dalla preventivata trasformazione del modello distributivo, che abbandona l'attività di intermediazione creditizia tradizionale in favore di una non meglio circostanziata erogazione e fornitura di servizi;

4) la manovra sul costo del lavoro, prospettata in maniera per così dire rinnovata il 30 marzo dal Direttore Viola, dopo lo straordinario successo della manifestazione sulla piazza di Siena, avrebbe dovuto coincidere in tutto e per tutto con le analoghe progettualità del Piano Industriale. È invece evidente come le nuove misure – senza dubbio rese più aggressive dalla impossibilità di soddisfare completamente le richieste dell'EBA – siano oggi qualcosa di completamente diverso, ed il risparmio dichiarato all'inizio sulle spese per il Personale (pari a circa 60/70 milioni di euro), risulti un elemento compositivo fra gli altri indicati all'interno del complessivo capitolo del contenimento dei costi operativi. Bene ha fatto quindi il Sindacato a non accettare l'inizio immediato delle procedure di confronto, proposto nel mese di marzo dal Direttore Generale;

5) ancora, la manovra sul costo del personale delineata lo scorso 30 marzo, avrebbe dovuto produrre effetti di tipo transitorio, con una valenza quindi limitata nel tempo. Con la disdetta del Contratto Integrativo, si cerca invece di rendere strutturale l'entità della manovra, privando definitivamente i Lavoratori di Banca Monte dei Paschi delle garanzie normative e delle tutele economiche fino ad oggi esistenti a livello aziendale.

Quest'ultimo punto, riguardante l'elenco delle promesse non mantenute, serve ad introdurre la seconda argomentazione di cui parlavamo, dedicata appunto alla disdetta del CIA, definita "atto dovuto" dal Presidente Profumo, sebbene, come sappiamo, essa non fosse inizialmente contemplata nelle ipotesi di revisione del costo del lavoro.

Si tratta di un segnale di chiara valenza politica, che ribadisce la considerazione che i Vertici hanno del rapporto con il Sindacato. Nessun Grande Gruppo domestico ha mai fatto tanto, e così in fretta.

La Signora Dalla Riva, anch'ella oramai prodiga di dichiarazioni alla stampa, afferma che i Coordinamenti Unitari stanno perdendo l'occasione per sedersi intorno ad un tavolo e discutere di contrattazione integrativa; anche perché – sempre a detta sua – ad ottobre cesserà l'ultrattività del CIA, e ciò potrebbe causare non meglio indicati problemi, nel caso in cui non fosse stata elaborata una normativa azien-

Attivi Unitari BMPS del 13 luglio 2012 - sintesi relazione introduttiva

dale sostitutiva delle vecchie previsioni.

Premesso che il Sindacato sarebbe stato disponibile a ragionare di adeguamenti e di evoluzione della contrattazione di secondo livello, resta il fatto che l'Azienda ha proceduto a disdettare la validità del CIA – scaduto il 31 dicembre 2008, e mai rinnovato, come nella maggior parte delle realtà bancarie – senza rendere preventivamente nota la sua intenzione, come risulta in uso nel nostro settore, ma anzi facendola passare come una opzione operativa all'interno del Piano Industriale.

A questo proposito, vale la pena ricordare che nel Gruppo MPS, e negli altri Grandi Gruppi, non è stato possibile intraprendere sino ad oggi un processo di rinnovo del CIA, a causa della indisponibilità manifestata negli ultimi anni dalla delegazione datoriale, la quale – in alternativa – ha tuttavia garantito l'applicazione delle norme vigenti. Un processo di rinnovo, che dovrebbe comunque seguire determinate formalità – come la comunicazione della disdetta in forma scritta, sia a livello preventivo che all'atto della scadenza dell'ultrattività contrattuale – e che dovrebbe essere completato mediante la elaborazione sindacale di una piattaforma di rinnovo, da presentare unitariamente alle assemblee dei Lavoratori e, una volta approvata, all'Azienda. Dopo di che, dovrebbe aprirsi il confronto sulla base delle diverse proposte e controproposte.

Ma tutto questo non interessa evidentemente alla controparte, il cui unico obiettivo è invece quello di delegittimare il Sindacato e destituire la validità dell'impianto contrattuale interno. Impianto contrattuale del quale il valore è rappresentato soprattutto dalle prassi adottate, dalla metodologia di confronto condivisa, e dall'estensione del processo negoziale verso tutte quelle materie che tradizionalmente ne sono escluse, come le materie industriali e l'organizzazione del lavoro.

Non è quindi solo un problema di costi, la cui contrazione – anche dopo la definitiva abrogazione del CIA – potrebbe riguardare in maniera più incisiva le future generazioni di Lavoratori. È semmai una volontà della controparte, quella di disfarsi di un patrimonio normativo evoluto, che proprio per questo si basa sulla concertazione e sulla pariteticità relazionale.

Quando si persegue, come obiettivo, quello della individualizzazione del rapporto professionale, e si rifiutano concetti come quelli della solidarietà distributiva nella regolamentazione degli istituti legati al salario variabile, o della trasparenza nelle assunzioni e nei passaggi di categoria, si capisce come mai un Contratto Integrativo come il nostro non possa essere apprezzato dagli attuali Vertici. Essi parlano di recupero e "diffusione di una cultura meritocratica del lavoro" – come se fino a oggi l'evoluzione delle carriere si fosse fondata solo su altri principi – e di "lavoro per obiettivi", per affermare che un sistema premiante ed incentivante contrattualizzato è contrario ad una gestione, per così dire, "motivante" del personale, del quale si persegue – citiamo testuali parole del Piano Industriale – "la voglia di riscatto".

Ovviamente il Sindacato e tutti i Lavoratori dovranno combattere con ogni mezzo questa inaccettabile impostazione e richiederanno, anche attraverso le azioni di sciopero, il rispetto formale delle previsioni delle procedure da adottare per il rinnovo del Contratto Integrativo, che nel frattempo dovrà continuare a mantenere la propria validità.

Prima di passare alla **formalizzazione della proposta**, possiamo aggiungere che il Piano Industriale 2012-2015, come tutti i Documenti Strategici, sintetizza gli intendimenti del management, ma non è certamente imm modificabile. Essi sono soggetti infatti a tutta una serie di valutazioni assai aleatorie – come accuratamente riportato nei "disclaimer" che accompagnano le presentazioni - e la prova di questo risiede nel fatto che la maggior parte degli obiettivi non vengono generalmente conseguiti nell'arco di tempo considerato. Oltretutto, "Rilancio 2015" non rappresenta in alcun modo l'evoluzione del Piano precedente, che al contrario contraddice nei contenuti organizzativi, gli unici contenuti che – secondo l'impostazione sindacale più volte espressa - avrebbero dovuto essere salvaguardati, perché tanto impegno e tanta dedizione sono costati ai Lavoratori della Banca e del Gruppo nel corso dell'anno 2011. Il risanamento, oltretutto, non può certamente passare dall'abbandono del Territorio, che invece la modifica del processo produttivo, e la chiu-

Attivi Unitari BMPS del 13 luglio 2012 - sintesi relazione introduttiva

sura di centinaia di Filiali, sembra postulare; e non passa solo attraverso il taglio dei costi orientato su logiche di breve periodo.

Questo Piano Industriale è profondamente iniquo nei confronti dei Dipendenti, ed è destinato al più completo insuccesso, se non verrà quindi riscritto in alcune parti fondamentali.

Ricordiamoci comunque che la Banca ed il Gruppo non appartengono al Presidente Profumo ed all'Amministratore Delegato Viola, ma ai Lavoratori, ai Clienti ed agli Azionisti. Con autentico spirito di servizio, la delegazione datoriale dovrà abbandonare il proprio miope disegno ricercando la collaborazione dei Coordinamenti Unitari, allo scopo di evitare una conflittualità senza fine.

Che cosa intendono rivendicare quindi le Organizzazioni Sindacali del primo tavolo negoziale nei confronti della controparte, mediante l'indizione delle azioni di sciopero?

- **la modifica sostanziale dell'entità della manovra sul costo del Personale, che dovrà partire dalla totale salvaguardia dei livelli occupazionali complessivi e dei livelli salariali di derivazione contrattuale.** In questo contesto assume primaria rilevanza l'opposizione a qualsiasi progetto di esternalizzazione di attività - e di conseguente cessione di Dipendenti - peraltro contrario alle nuove previsioni del CCNL in materia di "insourcing";
- più specificamente, la richiesta di una **profonda revisione della parte del Piano dedicata ai costi del personale ed alla gestione delle fuoriuscite** dovrà presupporre il recupero integrale del ruolo di negoziazione spettante al Sindacato, ricusando soluzioni precostituite ed obiettivi intangibili;
- **la riscrittura della parte del Piano dedicata al Personale,** necessiterà della predisposizione di alcune iniziative, indispensabili secondo il Sindacato al fine di inaugurare una trattativa concreta; iniziative, tra le quali citiamo: 1) **la predisposizione di dati economici oggettivi che definiscano chiaramente l'entità dei risparmi ricercati e le modalità di calcolo,** a cui aggiungere la quantificazione dei risparmi già ottenuti attraverso la mancata erogazione dei sistemi premianti ed incentivanti, e l'applicazione delle nuove previsioni del Contratto Nazionale, per approntare una base di partenza della trattativa sui costi non ulteriormente dilatata; 2) **una piattaforma articolata di interventi su Top Management – compresi quelli di nuova immissione e lo stesso Amministratore Delegato – Dirigenti apicali, benefits, consulenze e sponsorizzazioni, in grado di determinare solo in ultima istanza una incidenza sui costi del restante Personale;** 3) la chiara illustrazione del fenomeno dei pensionamenti nell'arco di Piano, la valutazione degli effetti della riforma Fornero sul numero delle fuoriuscite preventivate, e l'approfondimento della concreta possibilità di utilizzo delle nuove regole che disciplinano il funzionamento degli ammortizzatori sociali di settore, ad oggi inibita dalla mancata pubblicazione dei Decreti attuativi, ma in qualche modo richiamata dalla controparte tra le soluzioni proposte;
- **l'annullamento della disdetta formale del CIA,** per consentire al Sindacato sia la predisposizione di una ipotesi di rinnovo rispettosa delle procedure previste a livello di settore, sia la gestione negoziale dei Progetti del Piano che presentano ricadute sui Lavoratori con le previste garanzie in termini di contrattazione industriale, a cominciare dalla salvaguardia rispetto a possibili fenomeni di mobilità territoriale e professionale.

A corollario delle rivendicazioni sopra esposte, dovrà inoltre essere ricercata una ampia condivisione delle iniziative a livello di categoria che, come già detto, necessiterà della collaborazione con le Segreterie Nazionali per il coordinamento di azioni e di programmi a livello settoriale, atti a ripristinare il rispetto formale delle previsioni contrattuali, e l'elaborazione di strategie che offrano possibili soluzioni nego-

Attivi Unitari BMPS del 13 luglio 2012 - sintesi relazione introduttiva

ziali, allo stato attuale non perseguibili.

Con questa nostra relazione introduttiva abbiamo voluto oggi conferire un messaggio di unità e di coesione, da contrapporre alla strategia della divisione adottata dai Vertici, la quale tuttavia avrà vita breve perché troverà la netta contrapposizione dei Lavoratori.

Abbiamo approntato una **proposta operativa chiara e fondata sui nostri valori**, primo fra tutti il senso di appartenenza nei confronti della nostra Banca. Lo abbiamo detto più volte, anche tra gli slogan dello sciopero del 16 marzo, "la Banca siamo noi", non certamente il Consiglio di Amministrazione, il Presidente e l'Amministratore Delegato.

Abbiamo assunto una decisione sofferta, quella di procedere alla proclamazione dello sciopero; decisione sofferta, ma mai difficile, perché essa implica una assunzione di responsabilità a cui noi non vogliamo sottrarci, a differenza di molti altri.

Già dai prossimi giorni sarà in realtà possibile capire in quali termini l'Azienda intenderà concretizzare il proprio ruolo di controparte – confermando od abbandonando la folle deriva assunta - ed in quale contesto potrà o meno svilupparsi un confronto sul costo del lavoro rispettoso dei diversi ruoli. Tuttavia, è opportuno ribadire che la "discontinuità" oggi ritenuta necessaria, non potrà essere fatta ricadere solo sulle condizioni professionali e contrattuali delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi.

Come Sindacati Unitari, siamo pronti a dare il nostro contributo per il risanamento della Banca e del Gruppo, richiedendo tuttavia alla controparte condivisione dei programmi da adottare, equità nella distribuzione dei sacrifici e l'instaurazione di un rapporto reale, onesto e trasparente con i Dipendenti e con le Organizzazioni Sindacali.

Riprendere un confronto costruttivo, dopo la fase dello sciopero, dovrà costituire una priorità anche per l'Azienda, alla quale intimeremo pure di abbandonare definitivamente gli spazi che culturalmente competono al Sindacato, come quello della comunicazione sulle materie di interesse sociale ed organizzativo.

Se tutto ciò non dovesse avvenire, e la controparte continuasse quindi ad ignorare le richieste dei Lavoratori, si perderebbe una importante occasione per recuperare con maggiore forza ed incisività i destini della Banca e del Gruppo, ma certamente non si fermerebbe l'azione di contrasto e di strenua opposizione alle scellerate politiche aziendali.

Allo stesso tempo, le Strutture Unitarie non dovranno lasciarsi sfuggire l'occasione per cogliere le nuove opportunità paradossalmente offerte anche da questa situazione così complessa; rifondando il rapporto con i Colleghi, rafforzando in ogni modo la funzione partecipativa dei Dipendenti, ed allargando e rendendo fruibili le regole democratiche sui luoghi di lavoro nel momento delle scelte e delle possibili soluzioni negoziali.

Ricordando che la divisione risponde solo agli intendimenti del Top Management, ma che uniti invece si vince.

Quella dei Lavoratori della Banca e del Gruppo Monte dei Paschi dovrà continuare ad essere una sola voce, da contrapporre con vigore a chi vorrebbe delegittimare la funzione collettiva ed il ruolo di forza sociale dei Lavoratori stessi.

SIENA, 18 LUGLIO 2012

LE SEGRETERIE



Circolari sindacali

Coordinamenti RSA - Banca Monte dei Paschi Siena Spa

La forza dell'unità

Siena, 19 luglio 2012

Lo sciopero di venerdì 27 luglio assume ogni giorno che passa maggiore significato. Appare sempre più evidente la necessità che i Lavoratori, attraverso un'adesione massiccia, costringano l'Azienda ad un confronto serio sulle tematiche del Piano Industriale.

In questi giorni, in un'ennesima intervista, l'Amministratore Delegato ha annunciato l'inizio del confronto subito dopo lo sciopero; la stessa affermazione la fece immediatamente prima dello sciopero del 16 marzo, così come, in occasione della presentazione del Piano Industriale alle Segreterie Nazionali - viste le mancate risposte alle domande formulate in quella sede dalle OO.SS. - annunciò ufficialmente la volontà di aprire un confronto e un approfondimento entro i primi giorni di luglio. Sappiamo tutti come è andata!

Contemporaneamente l'Azienda promuove a livello territoriale, con iniziative ai limiti del comportamento antisindacale, incontri di presentazione dei contenuti del Piano Industriale, durante i quali vengono ovviamente taciuti o banalizzati i temi più scottanti: [esuberi, esternalizzazioni riguardanti sia le strutture centrali che la rete, disdetta integrale del Cia, mobilità territoriale, pesante abbattimento salariale.](#)

Viene messa in atto una strategia vecchia come il mondo, basata sulla confusione e sul tentativo di divisione dei Lavoratori. In realtà, è in atto un [tentativo di ridurre drasticamente le retri-](#)

[buzioni, di azzerare la garanzie normative, di smembrare il Gruppo e la Banca a colpi di cessioni di ramo d'Azienda.](#)

La stessa disdetta del Cia viene presentata, risibilmente, come atto dovuto, essendo il Contratto Integrativo già scaduto. All'attuale Responsabile delle Risorse Umane vogliamo ricordare che negli anni scorsi, in tutto il settore, non si è dato seguito ai rinnovi, non tanto per mancanza di volontà del Sindacato, quanto perché è apparsa prioritaria la difesa dei livelli occupazionali e delle tutele normative, a partire da quella sulla mobilità, all'interno del processo negoziale obbligato sulle fusioni e sulle ristrutturazioni.

[Il segno della disdetta del Cia, effettuata in maniera unilaterale dall'Azienda, è invece evidente: scaricare sui Dipendenti il peso di un Piano Industriale esclusivamente basato sul taglio del costo del lavoro.](#)

Per confutare questa affermazione, esiste una sola strada praticabile da parte dell'Azienda: l'adozione, cioè, di un atto di responsabilità, sostitutivo delle generiche quanto irrealistiche dichiarazioni di disponibilità al confronto, rilasciate ad uso e consumo dei mass media; che significa abbandonare l'arroganza autoreferenziale che ha contraddistinto i comportamenti datoriali in questi ultimi tempi ed aprire il confronto con le OOSS, smettendo di rifugiarsi dietro la menzogna dell'inesistenza delle controproposte sindacali, che invece sono state

più volte dettagliate alla contro parte.

L'Azienda deve inoltre avere il coraggio di [uscire dall'immobilismo in relazione alle politiche industriali, e di scommettere sulla professionalità dei Lavoratori, invece che sulla loro emarginazione.](#) Lo richiede la situazione, la crisi economica che investe il Paese ed il Settore, e che drammaticamente si riflette anche sulla quotazione del titolo.

I Lavoratori, il Sindacato, sono pronti a fare la loro parte con responsabilità - come del resto è sempre avvenuto - nel rigoroso rispetto delle prerogative contrattuali, e nella consapevolezza che è possibile uscire dalla crisi senza mettere in discussione i diritti fondamentali ed il senso di appartenenza al Monte dei Paschi.

[Questa volontà ha però bisogno del sostegno convinto di tutti i Dipendenti. Di tutti coloro i quali si sentono e sono la Banca.](#)

Per imporre le nostre ragioni, per sconfiggere il disegno aziendale che mira esclusivamente all'azzeramento dei nostri diritti è assolutamente necessario aderire compattamente allo

sciopero di
venerdì
27 luglio.

LE SEGRETERIE



Coordinamenti RSA - Banca Monte dei Paschi Siena Spa

Un piano industriale senza prospettive

Il Presidente Profumo tenta di giustificare le drastiche misure sul costo del lavoro

Siena, 20 luglio 2012

L'intervista rilasciata all'Espresso dal Presidente del Gruppo MPS, Dott. Alessandro Profumo, ha il "pregio" di fare giustizia in un colpo solo di due strategie messe in atto dalla Banca in questi giorni, al fine di **dividere i Lavoratori e di delegittimare il Sindacato**: la drammatizzazione della situazione della Banca e la minimizzazione delle ricadute sul Personale delle misure previste dal Piano Industriale.

Per quello che riguarda la situazione della Banca, il Presidente afferma chiaramente che la BMPS è solida e che gli interventi sul capitale sono stati resi necessari da una richiesta dell'EBA, che ha modificato in corso d'opera i parametri di riferimento, e che comunque il possesso di Titoli di Stato, da lui giudicati eccessivi, crea una situazione nella quale la carenza di capitale nasce da un credito che la Banca ha verso lo Stato stesso.

Situazione sicuramente delicata e da affrontare – come peraltro le OOSS sono pronte a fare da mesi - ma che non giustifica in alcun modo le misure draconiane previste dal Piano Industriale. [Se il tema è quello della redditività non si capisce perché la soluzione stia nella distruzione di posti di lavoro, nella precarizzazione, nell'abolizione delle garanzie normative.](#) E soprattutto non si capisce perché non si affronti il tema delle strategie commerciali. Lo abbiamo ripetuto più volte: la Banca è da mesi abbandonata a se stessa, ed i risultati che si producono sono esclusivamente frutto della professionalità e della

dedizione dei lavoratori.

Per quanto riguarda la minimizzazione delle ricadute sul Personale, emerge chiaramente come l'intendimento dell'Azienda sia quello di recuperare totale discrezionalità sulle assunzioni, sul salario, sulle progressioni di carriera, sulla gestione della mobilità territoriale, sulla sicurezza. D'altro canto la cultura che ispira tale impostazione è molto ben rappresentata dal clima di pressioni e di intimidazioni instaurato all'approssimarsi dello sciopero.

[Le esternalizzazioni, che violano le previsioni del nuovo CCNL, vengono confermate, e dovrebbero riguardare - i numeri non mentono - sia Lavoratori del Consorzio che Lavoratori della Direzione Generale e della Rete.](#)

La stessa ventilata minaccia del trasferimento della sede della Direzione Generale – qualora non venisse accettata l'impostazione aziendale - appare più come un elemento che l'Azienda intende comunque realizzare piuttosto che un rischio da evitare.

Il Presidente non si risparmia neanche la deriva populista, quando fa riferimento ad agibilità sindacali abnormi, ingenerando volontariamente confusione fra agibilità centrali e territoriali, entrambe necessarie alla gestione degli Accordi. Dimentica inoltre di riferire che al Monte dei Paschi l'attività sindacale è, sotto il profilo economico, ed anche nel caso di convocazioni di parte aziendale in tutte le sedi territo-

riali, completamente a carico delle organizzazioni sindacali stesse. Il mancato confronto con altre realtà creditizie, in questo caso, è frutto di distrazione o di astuzia? [In ogni modo il Presidente dovrebbe sapere che per ridiscutere i permessi sindacali non è necessario disdettare il Contratto Integrativo, quanto ridefinire i contenuti di un particolare Accordo.](#)

In quanto alla volontà, che emerge dall'intervista, di dare lezioni sui criteri di sana gestione, vorremmo ricordare al Presidente che sulla vicenda delle nomine, anche quelle più recenti, l'autonomia e la trasparenza non si sono affatto notate.

Al Presidente vorremmo infine ricordare, sempre in materia di correttezza, che una Banca che ricorre all'aiuto dello Stato, pur nelle condizioni sopra descritte, dovrebbe pretendere da chi la rappresenta una chiarezza maggiore rispetto a vicende che ne riguardano l'onorabilità, ed attuare una politica retributiva del Top Management fondata su criteri di trasparenza, e soprattutto in grado di evitare le oscure differenze salariali esistenti (esprese con il rapporto di 1 a 100, fra retribuzioni di base e retribuzioni apicali), che sono state oggetto di contestazione da parte delle Autorità di Vigilanza, delle Segreterie Nazionali e dell'ABI stessa.

LE SEGRETERIE



Circolari sindacali

Segreterie RSA MPS Reggio Calabria.

Comunicato ai lavoratori

Reggio Calabria, 16 luglio 2012

Cara/o collega,

Venerdì scorso si sono tenuti gli attivi unitari delle sigle sindacali della Banca MPS.

Abbiamo preso coscienza della difficile, se non grave, situazione in cui versa la Banca. Una situazione che molti di noi, fino a qualche tempo fa, avrebbero ritenuto fantascienza. Dopo un primo momento di "stordimento", è stata palesata la volontà di non arrendersi all'evidenza e ad una politica gestionale orientata esclusivamente ad una brutale riduzione dei costi, con particolare accanimento sulla voce del Personale.

L' A.D. Viola ed il Presidente Profumo, in linea con lo stile del governo Monti, hanno proposto un Piano industriale che non prevede futuro ma si concretizza in un semplice piano di rientro finanziario che soddisfa gli interessi di qualche azionista attuale e/o ... futuro.

Il dubbio che ci assilla, è che questo progetto possa prevedere la trasformazione del PIU' ANTICO ISTITUTO DI CREDITO AL MONDO in un ghiotto boccone da offrire in pasto ad interessi finanziari ed affaristici.

Il tutto sacrificando la dignità, i diritti e la professionalità dei lavoratori, di donne e uomini che da sempre sono stati il vero elemento qualificante del Monte dei Paschi.

Ci propongono tagli di personale, riduzione dello stipendio, forte ridimensionamento dei diritti, aumento delle pressioni com-

merciali, inasprimento delle condizioni di lavoro, contratti individualizzati ed altro ancora.

Ci dicono chiaramente che SIAMO VARIABILI DI COSTO da gestire per il raggiungimento dei LORO obiettivi.

Hanno cancellato decenni di prassi sindacale interrompendo il dialogo e la concertazione che hanno prodotto sempre risultati soddisfacenti.

La disdetta unilaterale, nel senso non concordata, del CIA ci pone di fronte ad un futuro di rinuncia a cose che ritenevamo ormai consolidate: la mobilità condivisa, benefici derivanti dall'aggancio alle carriere economiche, coperture assicurative, trasparenza del sistema incentivante, ecc.

E come nelle migliori tradizioni assolutiste, è partita la strategia del "dividi et impera".

L'erogazione del VAP solo ad alcune aziende del gruppo ne è un chiaro segnale.

In questi giorni i GRU e i DTM di tutta Italia sono impegnati, su ORDINE specifico della responsabile del personale della Azienda (di derivazione Sky), a portare il VERBO del Piano Industriale in tutte le filiali.

Sono solo venditori ambulanti pronti a porgerci il Cianuro spacciandolo per medicina miracolosa.

Non ci faremo incantare!!!

Chiederemo loro di farci sapere se stanno dalla parte dei lavoratori o dalla parte dei PADRONI

FINANZIARI della NOSTRA Banca.

Non accetteremo risposte vaghe o interlocutorie, non abbiamo tempo, la situazione non consente incertezze.

È arrivato il momento di fare fronte comune e dare avvio ad una stagione di lotta dura e intransigente.

Senza i lavoratori non c'è futuro per la Banca.

DOBBIAMO FARGLIELO CAPIRE.

A partire da giovedì è stato avviato un percorso di assemblee del personale che faciliti un dialogo diretto tra Sindacato e Lavoratori.

Venerdì 27 p.v. è stato indetto uno sciopero in tutta Italia ed è un primo momento di lotta a cui tutti siamo chiamati ad aderire. In mancanza, le conseguenze potrebbero essere drammatiche.

Tutti dovremo abbandonare l'individualismo e capire che solo UNITI potremo ottenere i risultati sperati. Nessuno pensi di contrattare unilateralmente il proprio futuro per lo tsunami investirà ognuno di noi, NESSUNO ESCLUSO.

È tempo di lottare!!!

Non dobbiamo aver paura di crederci per impegnarci in modo convinto.

Non è previsto un secondo tempo ... siamo già in zona recupero.

LE SEGRETERIE



Ultim'ora: l'Azienda scopre i GRU!

Roma, 16 luglio 2012

Da venerdì scorso, mentre le OO.SS. discutevano unitariamente a Siena per affrontare e condire gli aspetti della vertenza, l'azienda ha ritenuto opportuno dare il via ad un'originale iniziativa sul Piano di rilancio. Non sono bastate infatti la presentazione alla stampa in pompa magna, le conventions nelle Aree Territoriali, le interminabili riunioni con i responsabili, le slides e i messaggi via mail e su Filodiretto; è stata necessaria anche una conference call giovedì scorso tra la Direzione delle Risorse Umane della Capogruppo e le Direzioni Operative locali in cui venivano incaricati i GRU di "informare e spiegare" ad ogni dipendente, filiale per filiale, questo "Piano di rilancio straordinario".

Da parte di queste OO.SS. alcune considerazioni su questa decisione:

- Sicuramente plaudiamo al fatto che finalmente i GRU saranno costretti ad incontrare il personale a loro affidato, anche se non proprio per quegli obiettivi descritti nel modello di servizio. Rileviamo infatti che molti colleghi i GRU non li conoscono affatto di persona (mentre conoscono fin troppo bene il coordinatore commerciale) e magari non hanno neanche fatto quei colloqui motivazionali con chi dovrebbe "presidiare i processi di gestione

e valorizzazione delle risorse umane assegnate al suo seguito".

-Non è necessario impiegare tutte queste risorse per "spiegare" la strategia del Piano di rilancio. Esso di strategico ha ben poco, mentre è basato essenzialmente su tagli: esternalizzazioni, cessione di assets (questi sì strategici), esuberi, riduzioni salariali (tra cui la disdetta del CIA) a cui [IL SINDACATO SI OPpone FERMAMENTE CON LO SCIOPERO DEL 27 LUGLIO](#). Inoltre tale Piano non ha nulla di originale, è una ripetizione di scelte ormai consuete che questo management ha utilizzato più volte nelle sue precedenti esperienze.

- E' infine inutile e dannoso perseguire in modo pervicace la strategia della divisione tra i lavoratori e l'individualizzazione del rapporto di lavoro che ha anche la presunzione di ritenersi "socialmente sostenibile".

Chiediamo quindi ai colleghi, che autonomamente possono farsi un giudizio su tale Piano, di partecipare con spirito critico a tale iniziativa, che non li dovrà mai impegnare oltre il normale orario di lavoro. Non è necessario infatti lasciarsi contagiare dalla "voglia di riscatto del personale

della Banca" (slide 10 della presentazione) che a nostro avviso appare l'ennesimo schiaffo alla dignità dei lavoratori del MPS. La capacità di rinnovarsi, il senso di appartenenza e la voglia di fare squadra, la professionalità e la motivazione sono infatti già patrimonio dei lavoratori di questa banca che ogni giorno affrontano con serietà e dedizione il loro compito, ma che questo management non riconosce, ad esempio, attraverso la disdetta del CIA e le mancate erogazioni del VAP e del PAR.

Da parte nostra, per spiegare le ragioni della mobilitazione del 27 Luglio [CONVOCHEREMO UN'ASSEMBLEA DEI LAVORATORI NELLA PROSSIMA SETTIMANA](#).

LE SEGRETERIE



Circolari sindacali

RSA - Banca Monte dei Paschi Siena Spa - Bologna

Siamo tutti nello stesso "Piano"

**Profumo ha presentato un piano industriale che "puzza" di marcio.
Bologna, 17 luglio 2012**

Un progetto che non ha nulla di industriale perché è un puro piano di rientro finanziario.

Un Piano che spiana e cancella la nostra storia, la nostra dignità, la nostra professionalità e che ci identifica come numeri e variabili di costo, senza considerare che da sempre siamo stati la ricchezza della Banca, come più volte dichiarato dagli stessi bilanci sociali e dai media.

Una ricchezza identificata anche come senso di appartenenza innato e non profuso dai comunicati che Viola ci scrive per "Il sabato del villaggio".

Un senso di appartenenza che ci ha **uniti** al punto da sacrificare, nei passati contratti integrativi, partite economiche a favore delle giovani generazioni, facendo prevalere lo spirito di squadra nella distribuzione degli incentivi. Attraverso la solidarietà e la condivisione degli obiettivi aziendali, siamo sempre riusciti a mantenere un tratto distintivo apprezzato anche dalla clientela e dalla comunità finanziaria.

Ora l'alta dirigenza della Banca ha dichiarato che dobbiamo dimenticare la nostra storia: ma come facciamo a dimenticare se vogliono farci pagare il prezzo di chi nel passato ha sbagliato nelle strategie, nelle

politiche commerciali e nella politica "cittadina" portandoci al dissesto?

Come facciamo a dimenticare quando a capo della Banca ci sono DIRIGENTI che hanno caratterizzato quella storia senza pagare (anzi incassando!!!) il prezzo delle loro responsabilità?

Ancora oggi stiamo recuperando la perdita di reputazione causata dalla vendita delle FORYOU!!

Come facciamo a dimenticare la nostra storia quando Mussari continua a presiedere un'associazione che non sta applicando i principi del contratto firmato solo qualche mese fa?

**NOI NON DIMENTHIAMO
E SCIOPERIAMO**

L'Azienda ha pianificato la **divisione** dei lavoratori attraverso la disdetta del contratto integrativo, attraverso il Lavoro per Obiettivo (LPO), attraverso campagne commerciali spinte, scorrette e contrarie alle regole che ci siamo dati.

Ma qual è la contropartita di tutto ciò?

Ci fanno credere che saremo premiati per il merito ma non ci sono i soldi, vorrebbero esternalizzare il back office ma non sanno ancora dove andare a pescare, ci vogliono far cre-

dere che il Piano cambierà la rotta della Banca, ma come navighiamo fino al "MONTE 2020"? (*)

Nessun individualismo: siamo tutti sulla stessa barca. Dobbiamo partecipare tutti insieme allo sciopero: ognuno di noi, in qualunque filiale, in qualunque ufficio...dalle Aree Professionali ai Dirigenti.

**QUESTO E' IL NOSTRO
MOMENTO, NON PERDIAMO
QUESTA OCCASIONE !!!**



(*) cfr presentazione Piano Industriale alla comunità finanziaria internazionale

RSA Ex. C.G. di Lucca - Banca Monte dei Paschi Siena Spa

Adeguatezza e appropriatezza

Lucca, 17 luglio 2012

Se volessimo sottoporre i dirigenti della nostra Area ad un questionario, sapete, tipo MIFID, per constatare se essi operino in uno dei regimi che permetta un "corretto" svolgimento della loro attività, ci troveremmo, in diversi casi, sicuramente di fronte ad uno "sbarramento" del sistema che non gli consentirebbe di andare avanti nella procedura.

Le ultime vicende che ci hanno messo a confronto con il Direttore Operativo dell'Area ci restituiscono la conferma di una Funzione che ha una visione alquanto particolare dei rapporti con i rappresentanti dei lavoratori: sembra che concetti del tipo "rispetto degli impegni assunti", "confronto costruttivo" non rientrino, o vogliamo volontariamente essere esclusi, dal modo di interpretare il ruolo ricoperto.

Le OO.SS. di questa Area hanno da sempre fatto della correttezza, della dialettica, del confronto e del rispetto reciproco, i principi etici e morali imprescindibili nello svolgimento del loro compito. Non accettiamo e non accetteremo mai il ruolo subalterno al quale il Direttore Operativo pensa di volerci relegare.

Quanto accaduto mercoledì 11/07 in una riunione tra le OO.SS. della ex Capogruppo di Lucca e la Direzione Operativa dell'Area presieduta dal Dir. Vanni Graziano, ha tracciato un solco profondo nelle relazioni sindacali di questa Area.

Nell'incontro, avvenuto su iniziativa dell'Area, eravamo stati convocati per la comunicazione di iniziative della Banca, alcune delle quali, ci è stato poi comunica-

to, essere già avviate.

Dopo averci informato sui progressi di Paschi FACE, ci è stato illustrato un progetto di marketing realizzato in collaborazione con AXA – peraltro previsto per il fine settimana 14/15 luglio – e la costituzione di una Task Force che lavorerà sulla Qualità del Credito.

Pur essendo questo un progetto che interessa l'istituto a carattere nazionale, abbiamo duramente contestato il metodo, il merito ed i tempi della comunicazione. Quando si decide di alimentare una Task Force attingendo risorse da un Nucleo che è già al limite, nei fatti, del collasso, riteniamo sia necessario almeno un confronto preventivo prima di distogliere completamente dal nucleo a disposizione (a partire dal mese di luglio e per un periodo non meglio precisato) le uniche risorse in grado di supportare le necessità del settore Small Business: una scelta quanto mai miope o irresponsabile e che, soprattutto nel periodo estivo, metterà sicuramente in serie difficoltà tutte le filiali dell'Area che si vedono private dell'unico supporto a disposizione per gli uffici interessati.

Ma secondo voi questa Direzione Operativa sa come si lavora nelle Filiali? Questa Direzione si rende conto che la priorità (su tutte le altre) oggi è avere personale nelle Filiali per dimostrare sul territorio che la Banca c'è, è vicina alla sua clientela, è preparata e pronta a supportarla sia negli investimenti (anche senza incentivi) che nelle sue necessità creditizie, per sostenerla in

questa lunga e drammatica crisi?

A riprova del quadro di approssimazione in cui la nostra Area si sta muovendo, avevamo concordato, per 5 filiali individuate dall'Area, un aiuto particolare legato alla stagionalità e supportato dal contributo dei nuovi colleghi neoassunti dei Collocamenti Obbligatorii. Dopo le rassicurazioni fornite precedentemente in proposito, sempre nella stessa riunione ci è stato detto che **"avevamo capito male"**. Il rispetto reciproco dei ruoli, la serietà nel mantenere accordi, anche solo verbali, vengono spazzati sull'altare di una "discontinuità" che sembra essere la soluzione a tutti i problemi. Non solo: durante la riunione in questione il Direttore Operativo **non aveva chiaro neanche se al momento in quelle Filiali ci fosse o meno il supporto annunciato**.

Riteniamo che tale approssimazione sia deleteria soprattutto per la **Nostra Banca**, e, se questo è l'atteggiamento che anche la Direzione di Area intende perseguire, riteniamo non ci sia né **Adeguatezza** né **Appropriatezza** nei ruoli ricoperti, perché non è così che si risolvono i problemi. Nonostante tale atteggiamento, queste OO.SS. non si sottrarranno alle responsabilità che il momento esige, e per questo si dicono sempre disponibili, con la correttezza di sempre, a riavviare il confronto con la Direzione nell'interesse dei colleghi e della Banca.

RSA Ex C.G. di Lucca



Circolari sindacali

**SAS della Banca Monte dei Paschi di Siena SpA
Area Nordovest - Gruppo Milano**

I tempi sono cambiati: ci dobbiamo difendere!

Milano, 19 luglio 2012

Negli incontri di presentazione alla rete del piano industriale, alcuni DTM, nell'illustrare ai colleghi i nuovi obiettivi dell'azienda, si sono particolarmente distinti nell'argomentare la sostenibilità ed equità delle riduzioni programmate quali la cessione di ramo d'azienda, la sostanziale vendita di società del gruppo e la disdetta del CIA, arrivando addirittura a sostenere che in fondo il sindacato non avrebbe accettato la disponibilità dell'azienda a trattare.

Ancora più singolare che a queste riunioni siano intervenuti anche i colleghi Gestori delle Risorse Umane che hanno ricalcato gli stessi toni alternando toni concilianti a scenari preoccupanti senza spiegare che **la disdetta del contratto integrativo, in un contesto di riduzione del personale e di chiusura di filiali, espone tutti i colleghi a gravissimi rischi (si pensi per esempio alla mobilità).**

In coerenza con il piano industriale non sarebbe stato meglio fornire suggerimenti e strumenti commerciali ed organizzativi per incrementare la raccolta, migliorare il margine commissionale e

per meglio monitorare la qualità del credito?

Era prevedibile che chi sino ad oggi si è limitato a sbraitare distinguendosi esclusivamente per le scomposte pressioni commerciali si mantenesse conseguente trasferendo l'attenzione su altri perimetri che di fatto non gli competono, **ma sorprende che l'azienda impieghi questi soggetti trasformandoli in agenti pubblicitari che con il loro approccio minano lo spirito di squadra alimentando tensioni e divisioni anziché invitarli a svolgere meglio il proprio lavoro.**

Per la prima volta l'azienda, dimostrandosi attenta al rispetto delle norme sulle agibilità ed alle regole sulla limitazione degli scioperi, ci ha proposto una sede estranea alla banca per ospitare le assemblee facendoci inoltre spostare l'assemblea originariamente prevista a Monza per il 26 luglio. **Anche questo è il segno del cambiamento dei tempi. Vigileremo se la stessa regola varrà per le riunioni aziendali.**

Abbiamo sopperito alle incapacità organizzative e di programmazione commerciale di questa azienda, abbiamo contribuito

partecipando agli aumenti di capitale, abbiamo fatto numerosi sacrifici saltando pasti o quant'altro per quadrare la cassa o terminare determinate attività.

E adesso ... ???

Adesso alimentano la strategia della divisione: sacrificare qualcuno, indebolire tutti gli altri per salvare se stessi: NON CI STIAMO!

Le Segreterie



10 domande ai vertici della Banca MPS

Napoli, 24 luglio 2012

1 - il piano "industriale" è composto da tagli dei costi che volete far ricadere violentemente sul personale. Quanto costano i nuovi dirigenti ingaggiati negli ultimi mesi, quanti altri pensate di assumerne e quali sacrifici verranno loro chiesti? A noi avete già decurtato illegittimamente circa il 10% del salario e dite che questo non fa parte dei risparmi necessari, ai dirigenti prevedete di tagliare un ridicolo 5% e a loro? Pare che il sig. Viola percepisca lo stesso compenso del suo predecessore, circa 1.4 mln di euro.....

2 - il piano "industriale" presentato prevede la fuoriuscita di 100 dirigenti e l'assunzione di 100 private bankers. La coincidenza dei numeri è strana, ma, se di coincidenza si tratta, come pensate di trovare private bankers, magari dotati di consistenti portafogli, se non pagando compensi altissimi? Fino a quando pensate di continuare a pagare onerosissime consulenze e strabilianti contratti di appalto/subappalto per lavori che potrebbero essere serenamente garantiti dal perso-

nale interno senza bisogno di esternalizzazioni?

3 - il piano da voi presentato prevede tagli dei costi (leggi personale) ed ipotizza incrementi di ricavi configurandosi, di fatto, come piano finanziario. Come pensate di rilanciare l'attività della banca in assenza di un reale progetto industriale? L'obiettivo è fare solo maquillage per poi vendere intera o a pezzi la NOSTRA banca?

4 - Visto che sempre più spesso affermate che le misure previste potrebbero non essere sufficienti dobbiamo aspettarci, al pari di quanto avviene con i governi nazionali, ulteriori e peggiorativi interventi? E realmente pensate che un sostanzioso incremento dei ricavi possa essere garantito, con la crisi attuale e con la paura che i vostri comportamenti hanno diffuso fra gli utenti, dalle commissioni rivenienti dalla vendita di prodotti come l'ennesima prossima unit? Forse avete in mente un altro modello di banca? più che banca sarebbe esatto dire ufficio postale, dove verrà venduto di

tutto dalla rca auto, all'abbonamento della pay/tv (magari solo sky?), alle sim dei telefonini.

5 - Anche dopo l'ennesima intervista rilasciata dal sig.Profumo all'Espresso il titolo è sceso ai minimi storici. I mercati valgono solo quando vi fa comodo? Le continue dichiarazioni alla stampa sono volutamente funzionali all'abbandono della senesità del Monte, visto che hanno effetti sempre più negativi in termini di quotazione, e quindi aprono la strada all'ingresso di altri soci tipo fondi sovrani o altre aziende? E se è quello l'obiettivo, perché non avete il coraggio delle vostre azioni ma fate ricadere sui dipendenti le conseguenze di tali scelte?

6 - il piano da voi presentato prevede la chiusura di 400 filiali. Come mai il 18 luglio avete deciso di inaugurare a Napoli la nuova agenzia 34 senza organici, in un quartiere già abbondantemente presidiato, Fuorigrotta, in un luogo insalubre e senza parcheggio? Cosa significano per voi i termini coerenza, risparmio, progetta-

Circolari sindacali

Fiba/CISL Fisac/CGIL Uilca/UIL rsa Banca MPS ex gruppo Napoli

10 domande ai vertici della Banca MPS

Napoli, 24 luglio 2012

segue da pag. 17

zione, pianificazione: solo tagliare il personale?

7 - il piano da voi presentato prevede l'esternalizzazione del back Office per un totale di 2360 dipendenti che verranno ceduti insieme al lavoro che la banca pagherà ad una ditta terza circa 80 mln annui, comprensivi del profitto, delle tasse, dei contributi e quant'altro. Vi siete accorti che i conti non tornano? Pensate che l'importante sia vendere, se poi la ditta terza fallisce e i dipendenti perdono il posto di lavoro non è un problema vostro?

8 - avete dato disposizione ai GRU e DTM di girare per le filiali spiegando il piano industriale ai dipendenti, puntando a rassicurarli e tentando di delegittimare il sindacato.

Per essere sicuri di agire in modo uniforme, pare abbiate pure disposto un manuale con tanto di probabili domande dei lavoratori e risposte da dare, anche omettendo se non mentendo, come avviene nei regimi. Come

pensate debbano sentirsi queste figure di responsabilità nel subire tale trattamento, magari accompagnato dalle ormai rituali minacce: più coinvolti nel progetto e sicuri delle proprie competenze ed abilità?

9 - quanto pensate che debbano sentirsi partecipi, sereni, parte della squadra i dipendenti che sono a rischio di cessione? E quelli che vengono definiti "assunzioni inerziali" cioè assunti non per scelta, ma per obbligo derivante dalla legge o forse dalla trasformazione del contratto di apprendistato? Ed i quadri intermedi costantemente vessati e minacciati? È questa la VO-STRA banca, il nuovo che volete costruire?

10 - i requisiti di onorabilità e professionalità per coloro che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo delle banche così come definiti dalla legge e da Bankit, a vostro avviso sono opinabili?

NOI NON CI STIAMO, RIPRENDIAMOCI IL NOSTRO FUTURO, DICIAMO NO A CHI VUOL FARE PAGARE SEMPRE AI LAVORATORI LE SCELTE SBAGLIATE DI QUESTA DIRIGENZA.

VENERDI

27 LUGLIO 2012

**SCIOPERO DI TUTTI I
LAVORATORI DEL MPS**

Le Segreterie





Via Banchi di Sopra 48
53100-Siena
uilca.mps@uilca.it
0577 41544- 0577 46954
0577 299737- 0577 299719
0577 226937 (fax)

UILCA GRUPPO MPS



FACCI SAPERE COSA PENSI!

Ti è piaciuto questo giornale?
Hai trovato utili gli argomenti inseriti?
C'è qualcosa che miglioreresti?
Qualcosa che toglieresti o aggiungeresti?

Esprimi la tua opinione!

Ascolteremo tutte le vostre proposte per crescere
e migliorare insieme!

Filo diretto con la Segreteria

Hai domande da farci su un qualcosa
che non ti è chiaro?

Scrivici!

Le domande più frequenti verranno pubblicate e vi
sarà data risposta in questo spazio!

Dalla Segreteria Nazionale UILCA

Onboard: speciale terremoto in Emilia Romagna



segretario generale UILCA Massimo Masi

Vi invitiamo a prendere visione dello speciale **“UILCA Onboard”** - a cura della Segreteria Nazionale - dedicato alle iniziative UILCA in favore dei terremotati dell'Emilia Romagna.

<http://www.uilca.it/filmati.php?id=131>