



By: [Matthias](#) - All Rights Reserved

Si è svolto oggi il primo incontro relativo alla Procedura (art. 20 e 21 del CCNL) riguardante il progetto di adeguamento nell'anno 2014 degli organici di Gruppo, previsto dal Piano di Ristrutturazione 2013-2017.

L'Azienda, a completamento dell'informativa già consegnata, ha precisato che il numero delle uscite previste (1334) è così composto:

- 30 già in possesso dei requisiti pensionistici;
- 1304 in maturazione entro il 30.11.2019 di cui 1288 dipendenti MPS e 16 di altre società del Gruppo.

Abbiamo ovviamente richiesto che l'Azienda fornisca un piano più dettagliato riguardante l'intero periodo di valenza del Piano Industriale 2013-2017, il rendiconto delle operazioni di risparmio sul costo del lavoro già effettuato a carico dei Lavoratori (giornate di solidarietà, TFR, ecc.), chiarimenti relativamente a:

- Determinazione percentuale del valore dell'assegno;
- periodo medio di permanenza nel Fondo;
- possibilità di inserimento di una clausola di salvaguardia nel caso di modifiche della normativa AGO.

Abbiamo inoltre ribadito la necessità di affrontare la trattativa nel pieno rispetto delle norme e delle prassi del Contratto Nazionale e degli accordi di Settore anche in considerazione del fatto che lo stesso è stato unilateralmente disdettato dall'Abi e che è in pieno svolgimento la vertenza riguardante il rinnovo dello stesso con al centro i temi concernenti il nostro ammortizzatore sociale di settore (Fondo), l'Area Contrattuale e la difesa e la riqualificazione della contrattazione di secondo livello.

Occorre ragionare su un impianto che ricerchi le soluzioni normative e salariali più adeguate nei confronti dell'intera platea dei Lavoratori del Gruppo.

A questo proposito è inaccettabile la riproposizione di manovre esclusivamente basate sul taglio indiscriminato del costo del lavoro e dei livelli occupazionali. L'Azienda deve con coerenza procedere preliminarmente ad un drastico ridimensionamento delle retribuzioni del top management ed alla riduzione delle consulenze esterne di alto livello, molto incrementate negli ultimi mesi.

Riteniamo inoltre importante che sulla tematica del Fondo Esuberi la Banca si faccia carico di affrontare tale argomento anche con Fruendo e per la platea di Lavoratori in quell'Azienda interessati.

Abbiamo anche espresso la volontà di entrare nel merito dell'intero Piano Industriale per poter meglio valutare l'impatto complessivo dei progetti presentati e l'effettiva validità dei processi di risanamento e di rilancio commerciale. Proprio per questo, anche in merito agli accessi al Fondo, sarà necessario individuare soluzioni adeguate e graduali atte a mantenere idonei livelli di servizio e carichi di lavoro sostenibili nelle unità produttive interessate.

Abbiamo inoltre espresso la volontà di aprire un confronto riguardante la ricostruzione di un apparato normativo aziendale capace di governare in maniera condivisa i processi di riorganizzazione aziendale e le materie riguardanti l'Organizzazione del Lavoro. **E' assolutamente evidente infatti che la Banca non può continuare, soprattutto in un momento nel quale occorrerebbe investire con convinzione sulle capacità professionali dei Lavoratori, con iniziative unilaterali e divisive come quelle che hanno recentemente interessato le valutazioni (che hanno provocato la**



Mps: Piano Industriale - Organici, rilancio della Banca, tutela dei diritti

presentazione di centinaia di ricorsi), il sistema incentivante, la formazione, il premio aziendale e le assunzioni.

I prossimi incontri sono fissati per il 15-16 e 23-24 luglio. Vi terremo costantemente aggiornati.

-

Siena, 8 luglio 2014

LA SEGRETERIA FISAC MPS