Nella mattinata di oggi la Responsabile della Direzione Risorse Umane ha convocato, al di fuori delle procedure contrattuali già in essere, le OOSS della Banca Mps.In quella sede ha ribadito la volontà aziendale di giungere in tempi stretti alla firma di un Accordo Quadro riguardante tutte le tematiche previste dal Piano Industriale, confermando la pregiudiziale in materia di esternalizzazioni. La proposta aziendale, ufficiale ma non formalizzata per iscritto, prevede:

- esternalizzazione di 1.110 Lavoratori, unicamente del Consorzio e presenti in tutti i Poli;
- smantellamento dell'impianto concertativo del CIA, al fine di recuperare discrezionalità sulle assunzioni, sul sistema valutativo e sui percorsi professionali, sulle progressioni di carriera, sugli inquadramenti, sulla mobilità territoriale, sui trasferimenti a domanda dei dipendenti, sul sistema incentivante;
- sostanziale azzeramento delle integrazioni economiche aziendali in maturazione dal 1 gennaio 2013 (ad esempio le carriere economiche) e delle maggiori previsioni rispetto alle indennità da CCNL (ad esempio indennità di cassa, sostituzione, ecc);
- attivazione del Fondo Esuberi, interamente pagato da tutti i Lavoratori tramite interventi generalizzati di riduzione del costo del lavoro (da 6 a 10 giornate di solidarietà all'anno per tre anni, minore accantonamento al Tfr, decurtazione ferie arretrate non godute, tagli al trattamento di missione, ecc.);
- eventuale aumento del numero delle esternalizzazioni in caso di minore adesione al Fondo.

Appare sempre più chiaro che la pregiudiziale aziendale sulle esternalizzazioni non mira principalmente alla riduzione dei costi ma allo scardinamento delle garanzie contrattuali nazionali, come testimoniato anche dalla disdetta integrale del Contratto Integrativo Aziendale. Inoltre non si capisce, se non nella logica di inserire forti elementi di precarizzazione, perché permanga il rifiuto di percorrere fino in fondo le alternative proposte dalle Organizzazioni Sindacali che hanno l'obiettivo di mantenere tutti i Lavoratori all'interno del Gruppo e di difendere i principi fondamentali e le acquisizioni normative e salariali del CIA. Se l'obiettivo principale del Piano Industriale è quello della riduzione dei costi, le nostre proposte alternative sono praticabili e concrete, perché spostano l'asse degli interventi sull'utilizzo del Fondo Esuberi (realizzabili già dal 2013 fino al 2020 e con verifica dei numeri attraverso l'Ecocert), sull'accesso volontario ed incentivato al pensionamento entro il 2015 per le lavoratrici che possono optare per il sistema contributivo e sull'allargamento del numero dei part time. Si tratta di interventi strutturali, già utilizzati in altri Accordi di Settore, a cui i Dipendenti sarebbero disponibili a condizione che siano definitivamente sostitutivi delle esternalizzazioni e che seguano una logica solidaristica e proporzionale alla retribuzione, a partire quindi da drastici tagli di almeno il 50% sui compensi dei top manager che percepiscono stipendi di decine di migliaia di euro al mese. La proposta sindacale ha inoltre il merito di prevedere una serie di verifiche, a scadenze temporali precise, per monitorare lo stato di redditività dell'Azienda in parte legato, come più volte sottolineato dai vertici aziendali, al possesso di titoli di Stato e quindi al livello dello spread. La proposta aziendale prevede, per i Lavoratori interessati dalle esternalizzazioni, la concessione di "garanzie" più che generiche ("in caso di crisi aziendale impegno a ricercare le soluzioni più opportune nell'ottica della continuità del servizio e del mantenimento dei livelli occupazionali"). A questo proposito occorre sottolineare come sia assolutamente teorico un ragionamento sulle garanzie in assenza di un acquirente e di chiarezza sulla compagine azionaria della costituenda società. Si tratta di un progetto irricevibile, che non garantisce nessuno e che nasconde l'obiettivo di una drastica riduzione delle garanzie contrattuali. Come abbiamo più volte sottolineato accettare la logica delle esternalizzazioni vorrebbe dire consegnarsi ad un futuro di progressiva riduzione dell'area contrattuale. Queste esternalizzazioni non sarebbero che il primo passo, al quale seguirebbe, come insegnano le vicende registrate in altre Aziende del Settore, la cessione di altri rami d'azienda, nelle strutture centrali e nella rete. Per quanto riguarda il CIA, l'impostazione aziendale, particolarmente aggressiva, mira a cancellare quasi tutti i meccanismi salariali in maturazione – penalizzando migliaia di Lavoratori ed in particolar modo le giovani generazioni – sostituendoli con erogazioni variabili o addirittura incentivanti, direttamente connesse all'attività di vendita, totalmente discrezionali. Dobbiamo tra l'altro registrare l'indisponibilità da parte dell'Azienda a confrontarsi, come previsto dall'art. 46 bis del Contratto Nazionale di Categoria, su una norma finalizzata alla contrattazione congiunta

del salario variabile e di quello incentivante. Su questo tema così come sulle esternalizzazioni l'Azienda continua a muoversi in una logica di sostanziale non applicazione delle norme contrattuali nazionali. Rimanendo inalterata la posizione aziendale e sulla base dei contenuti unitari che sino ad oggi l'intera compagine sindacale ha portato avanti, come Fisac/CGIL non possiamo che confermare il nostro giudizio assolutamente negativo su tale proposta e la nostra indisponibilità a percorrere questa strada. Siamo fermamente convinti che, a fronte della grande consapevolezza dei Lavoratori e della determinazione dimostrata in questi mesi, sia necessario, praticabile e doveroso rifiutare le esternalizzazioni – sulla base delle controproposte sindacali in materia di abbassamento dei costi – e trattare seriamente per mantenere garanzie reali ai Lavoratori attraverso il rinnovo del CIA i cui eventuali risparmi devono concorrere ad abbattere le ricadute economiche sui Dipendenti previste dal Piano Industriale. In quest'ottica la Fisac/CGIL è disponibile anche alla riduzione del monte ore di permessi sindacali a condizione che non vengano messe in discussione le norme che garantiscono a tutte le Lavoratrici ed i Lavoratori il diritto di essere rappresentati (assemblee, costituzione RSA). In ogni occasione di confronto con la controparte ribadiremo con forza e coerenza queste posizioni. La Fisac/CGIL riunirà il proprio organismo dirigente nelle giornate di lunedì 10 e martedì 11 alla presenza della Segreteria Nazionale di categoria per assumere le decisioni necessarie a sostegno della vertenza.

Siena, 5 dicembre 2012 LA SEGRETERIA