



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

SPIEGHIAMO LE NOSTRE RAGIONI E LA PROPOSTA ALTERNATIVA

Come FISAC-CGIL non abbiamo firmato l'Accordo Quadro per le motivazioni che abbiamo elencato nel volantino del 20 dicembre 2012 e che illustreremo ai Lavoratori nelle prossime assemblee di valutazione e votazione sull'Accordo. La nuova Dirigenza Aziendale, piuttosto che affrontare l'attuale situazione economica con politiche tese all'incremento dei ricavi, ha scelto di approfittare della situazione delicatissima per attaccare duramente i Lavoratori.

Riduzione dei diritti, taglio del salario, forzatura delle regole, violazione del Contratto Nazionale, precarizzazione di centinaia di persone; in pratica si è deciso di "ridimensionare drasticamente" le condizioni di vita e di lavoro di 31000 addetti.

Per quanto riguarda le esternalizzazioni, non siamo ancora a conoscenza dell'identità e della composizione azionaria della Società all'interno della quale dovrebbero essere collocati i Lavoratori esternalizzati. Tale indeterminatezza rende impossibile valutare la

possibilità reale, da parte della eventuale nuova Società, di accogliere organizzativamente 1100 Lavoratori dislocati su ben 8 piazze che correrebbero quindi il rischio di subire nel breve periodo una mobilità rilevante; mobilità difficile da attuare perché esterna ad una grande banca e priva della possibilità di ricollocazione di personale nella rete. Tra l'altro, quanto contenuto nell'Accordo Quadro in materia di "garanzie", non ne fornisce alcuna riguardo alla riassunzione nel Gruppo nel caso di problemi occupazionali che dovessero sorgere e men che meno in presenza di trasferimento nell'ipotesi di riduzione del numero dei poli.

Il Piano Industriale è prevalentemente incentrato sulla riduzione dei costi, soprattutto di quelli relativi al personale. Per rilanciare realmente la Banca, occorrerebbe invece:

- tornare a fare banca sul territorio con particolare attenzione alle famiglie ed alle piccole imprese;
- abbandonare la vendita di prodotti finanziari opachi che ledono fortemente l'immagine della Banca;
- efficientare e riorganizzare le strutture della Banca per renderle operativamente capaci di supportare la clientela con servizi e consulenze adeguate anche tramite la valorizzazione della professionalità dei Lavoratori.

Ma veniamo ad illustrare **la proposta alternativa**, elaborata e condivisa unitariamente da tutte le OO.SS. e come tale illustrata più volte all'Azienda nel corso di diversi incontri e, secondo noi, tutt'ora praticabile.

L'obiettivo è quello di sostituire le esternalizzazioni con interventi strutturali, di pari entità economica e risolutivi, in quanto in grado di apportare la stessa grandezza di risparmi.

Primo intervento: ricorso al Fondo di Solidarietà (D.M. 158/00), attivandolo anche per gli anni 2014/2015 che sono ricompresi nel Piano Industriale. Ciò consentirebbe l'uscita, con prepensionamento, di ulteriori 200/230 Lavoratori, che raggiungerebbero il requisito di erogazione alla pensione nel 2018/2019. Questa opzione porterebbe entro il 2015 ad un risparmio strutturale aggiuntivo di 15 milioni di euro.

Secondo intervento: incentivazione all'esodo volontario delle donne col sistema contributivo. L'ipotesi di accordo lo prevede per le Lavoratrici che hanno maturato i requisiti entro il 2012 (potenziali 150 donne), ma riteniamo che tale previsione possa essere estesa fino al 2015 (scadenza del Piano Industriale), con un bacino di ulteriori 450 aventi diritto, per un risparmio strutturale aggiuntivo di altri 9 milioni (calcolato su una stima di 150 adesioni effettive).

Terzo intervento: concessione di un numero più elevato di part-time e per periodi più lunghi. Per un numero probabile di 300/400 Lavoratori (pari a l'1-1,5 % della forza lavoro) si avrebbe un risparmio strutturale aggiuntivo di 6/8 milioni.

Per finanziare tutto ciò:

□ interventi sui compensi dei Top Manager con drastica riduzione . Supponiamo che un dimezzamento dello stipendio e dei bonus di chi percepisce 400/600 mila euro all'anno, non li costringa a far ricorso alla Mensa dei Poveri. Riteniamo etico e sostenibile il riconoscimento dei bonus a loro dedicati soltanto a risultato raggiunto;

□ contributo solidaristico del 10% per le RA L superiori ai 100.000 euro, così come attuato in altri Accordi;

□ utilizzo dei risparmi derivanti dagli interventi sul CIA - da attuare in forme diverse da quelle previste dall'accordo - per conteggiarli come risparmi sui costi del personale e non per incrementare il salario incentivante a discrezione aziendale. Non possiamo assolutamente accettare che la partita relativa al nostro Contratto Integrativo si chiuda in questo modo; il confronto va riaperto e vanno ridiscussi e riconquistati ambiti normativi ed economici che non possono essere sacrificati sull'altare della discrezionalità aziendale. Siamo o non siamo in emergenza economica? Perché distruggere la normativa aziendale e non prevedere invece un

congelamento solo temporaneo di alcune voci economiche del CIA per poi ripristinarle a fine Piano o al momento del ritorno all'utile e all'erogazione dei dividendi? Che senso ha, invece, accantonare queste voci per distribuirle a pochi e scontentare la gran parte

dei Lavoratori? Le tre misure di cui sopra porterebbero ad ulteriori risparmi annui di circa 20 milioni che nel triennio ammonterebbero a 60 milioni. Tale somma dovrebbe corrispondere al costo degli ulteriori 200/230 Lavoratori che entrerebbero nel Fondo e all'incentivo riconosciuto alle Lavoratrici che optassero per il pensionamento col sistema contributivo.

Nessuna tentazione velleitaria e demagogica, ma una proposta praticabile e concreta, che potrebbe ancora modificare il progetto aziendale e la sua impostazione di fondo. Il nostro obiettivo è dare il nostro contributo per risanare l'Azienda mantenendo gli attuali livelli occupazionali del Gruppo.

Per questo motivo invitiamo tutti i Lavoratori a partecipare alle assemblee e a votare NO all'ipotesi di Accordo Quadro.

Un NO deciso, convinto e numeroso che sia il punto di partenza per una riapertura del confronto con l'Azienda.

Siena, 11 gennaio 2012

La Segreteria di Coordinamento FISAC CGIL MPS