



Da diversi anni, purtroppo, le persone che lavorano nella nostra Azienda non percepiscono più alcuna forma di salario variabile. La disdetta del precedente CIA prima e le politiche di contenimento dei costi degli anni successivi, dovute alla condizione della Banca, hanno portato alla scomparsa di tutte le componenti salariali (VAP, incentivi, PVR...) che si aggiungevano alle componenti fisse, mentre allo stesso tempo ci troviamo sempre più frequentemente a dover pretendere l'applicazione di norme contrattuali per vederci riconosciuto ciò che spetterebbe di diritto (missioni, straordinari, etc.). Oltre a ciò, ogni anno tutti e tutte noi contribuiamo con le giornate di solidarietà a ridurre ulteriormente i costi della nostra Azienda. È in questo contesto di grandi sacrifici fatti dalle persone che lavorano in MPS che nel tempo abbiamo denunciato, in qualità di Organizzazioni Sindacali, tutte quelle forme di retribuzione "discrezionale" e non contrattata che negli anni passati la nostra Azienda ha inopinatamente elargito, a mo' di "mancia", a pochissime persone scelte spesso con criteri poco trasparenti e discriminatori. Gli ultimi rinnovi del CIA hanno permesso di recuperare l'elemento negoziale sul salario variabile, nel momento in cui la Banca raggiungesse i parametri previsti per l'erogazione del PVR, attraverso l'utilizzo di criteri oggettivi e certi per l'individuazione della platea di beneficiari.

L'utilizzo indiscriminato dei Contest che negli ultimi tempi l'Azienda sta facendo per "stimolare" la produttività in quasi ogni ambito della vita professionale dei suoi dipendenti ci sembra al contrario una vera e propria presa in giro, nel contesto di sacrifici comuni che stiamo vivendo. Gli accordi del 31.12.2018 hanno previsto, tra le altre cose, una serie di doverose informative preventive e a consuntivo sull'utilizzo di questo strumento incentivante, per poterne valutare la sostenibilità e l'oggettività. Sono strumenti importanti, che prima non c'erano e che la contrattazione di secondo livello ci fornisce. Il proliferare di questo strumento ci appare però in netta contraddizione con la Premessa di quel pezzo di accordo, ovvero che "il Premio Variabile di Risultato è l'istituto di riferimento per la retribuzione variabile incentivante..." Ci chiediamo come può il PVR essere "l'istituto di riferimento" quando lo stesso non viene erogato in presenza di ben 9 Contest diversi, su svariati comparti e ambiti di lavoro.

Oltre a ciò, rifiutandoci di entrare nel merito della modalità con cui le singole "lotterie" vengono configurate, non possiamo non notare che i Contest attuali mancano dei requisiti di oggettività, trasparenza ed equità.

Come fa ad essere trasparente un Contest nel quale la posizione della "squadra" o del "singolo" dipende anche da parametri che non sono verificabili dalla Filiale (vedi ad esempio la percentuale di vendite su prodotti non disinvestibili)? Come può essere oggettiva una gara dove vengono rilevate le prestazioni osservate in un arco temporale che inizia PRIMA della pubblicazione della relativa normativa? Dov'è l'equità quando alcune Filiali o Centri non hanno ALCUNA possibilità di raggiungere le performance obiettivo, neanche triplicando gli sforzi, dal momento che operano in un contesto in cui partono da difficoltà oggettive che dipendono da variabili esterne e su cui colleghi e colleghe non hanno alcuna possibilità di incidere? Se il Contest vuole essere un riconoscimento per l'impegno profuso, non ci sembra abbia senso escludere a priori chi opera in Filiali/Centri in cui le condizioni di partenza per il raggiungimento degli obiettivi fissati siano particolarmente distanti dal "target". I Contest appaiono sempre più come un miraggio, o una lotteria, nella quale di fatto il "montepremi" è alimentato dai sacrifici che tutte e tutti siamo quotidianamente chiamati a fare. Questo non è giusto né tollerabile.

D'altronde sarebbe meglio che qualsiasi risorsa recuperata e/o risparmiata sulla pelle delle persone che lavorano in Banca MPS venisse almeno reinvestita nel processo produttivo, ammodernando ed adeguando, per esempio, l'apparato dell'information technology che tanto ci fa pensare nell'operatività quotidiana. E' inutile paragonare la nostra Banca ad altri

istituti che hanno un'organizzazione più efficace e strumenti più affinati. Solo la crescita organizzativa garantisce la crescita produttiva e solo percorrendo questa strada si possono raggiungere gli obiettivi auspicati.

Passando ad un ulteriore argomento, che purtroppo torna ciclicamente di attualità, segnaliamo un utilizzo a nostro avviso improprio del potere disciplinare aziendale nel nostro come in altri territori dell'Area Toscana. Com'è noto, infatti, la legge (art.7 l.300/70) prevede che QUALSIASI provvedimento disciplinare comminato debba essere preceduto da una contestazione formale comunicata per iscritto al o alla dipendente, che deve avere a sua volta tempo e modo di rispondere e contro obiettare rispetto ai rilievi fatti. Né la legge né il CCNL prevedono eccezioni a tale procedura a seconda dell'entità del provvedimento disciplinare. Pertanto, anche il provvedimento più lieve (come ad esempio il Richiamo verbale) se mosso al di fuori di tale procedura e comunicato senza una preventiva contestazione formale, è nullo e non ha alcun valore. Evidentemente alcuni casi recenti che ci sono stati segnalati, di "rimproveri" formali o presunti "richiami", comunicati a voce a nostri colleghi o colleghe, devono intendersi totalmente privi di natura disciplinare, non hanno alcun valore formale né possono avere ripercussioni di alcun tipo. Invitiamo l'Azienda ad evitare, per il futuro, un utilizzo ambiguo e arbitrario di certi strumenti.

Pisa, 02 Dicembre 2019

LE RSA DI PISA E PROVINCIA