



SEDE

53100 SIENA
VIA BANCHI DI SOPRA 48
TEL. 0577/41544-46954
FAX 0577/226937
e-mail: uilca.mps@uilca.it pagine
web: www.uilca.it
www.uilcagruppomontepaschi.it

UILCA – UIL CREDITO, ESATTORIE E ASSICURAZIONI
COORDINAMENTO GRUPPO MONTE DEI PASCHI DI SIENA

Siena, 17 aprile 2014

A CHI GIOVA DIVIDERE I LAVORATORI?

Durante la riunione dei Comitati Direttivi Uilca del 9 aprile scorso abbiamo rilevato come la qualità del confronto fra le parti, ed il rafforzamento dei presupposti su cui tale processo si fonda, possa fare la differenza nella gestione delle tematiche di derivazione contrattuale ed all'interno di una situazione difficile, come quella che il Monte dei Paschi sta attraversando.

Tutto ciò richiederebbe l'abbandono di processi comunicativi difettosi ed autoreferenziali da parte dell'Azienda, allo scopo di veicolare informazioni tempestive in un'ottica di proficua collaborazione con il Sindacato.

Quello che è accaduto durante gli ultimi incontri con le delegazioni datoriali ci fa comprendere, invece, come molta strada resti ancora da percorrere su questo versante.

*La discussione effettuata sui contenuti della delibera del CDA dell'11 marzo 2014, inserita nella **"Relazione sulla remunerazione al Bilancio BMPS 2013"** e relativa alla erogazione, per circa 980 Colleghi, di una cifra "una-tantum" compresa fra 1000 e 3000 euro lordi, è stata fortemente sollecitata dalle Organizzazioni Sindacali, dal momento che **l'Azienda ha cercato di eludere le procedure ed i diritti di informativa sanciti dal Contratto Nazionale e dall'Accordo 19 dicembre 2012, mediante l'utilizzo di criteri di elargizione formalmente non assimilabili al salario incentivante.***

A parte il contenuto del tutto discriminatorio dell'iniziativa unilaterale adottata dalla Banca – di cui sarà possibile chiedere ulteriori approfondimenti al management il prossimo 28 aprile, in sede di Assemblea degli Azionisti, visto che l'argomento è inserito al punto 2 dell'ordine del giorno in discussione – quello che colpisce concerne la meticolosità usata dalla controparte per strutturare un meccanismo riguardante una platea di beneficiari inferiore al 5% dei Lavoratori complessivi, mentre nelle Filiali continuano senza sosta pressioni commerciali e sollecitazioni alla vendita che ogni giorno rendono sempre più difficile ed insostenibile l'attività dei Colleghi.

*In questo senso, anche l'altra estemporanea iniziativa dell'Azienda, quella cioè riguardante **la diffusione su larga scala delle classifiche individuali dello stage formativo annuale AXA-MPS "Nati per Proteggere"**, risulta, oltre che inaccettabile, anche scarsamente comprensibile.*

Sembra proprio che il rispetto delle regole, unito al buonsenso ed all'applicazione dei più elementari precetti della deontologia professionale, stia lasciando spazio a comportamenti dirigenziali che denotano totale inadeguatezza nella gestione e nella motivazione del Personale, producendo solo il deterioramento dello spirito di squadra che da sempre ha animato l'appartenenza dei Lavoratori alle strutture di riferimento ed alla Banca.

***Ci chiediamo a chi possa giovare una divisione così profonda dei Dipendenti**, già messi a dura prova da un periodo di grandi trasformazioni per il Monte dei Paschi, e nonostante tutto sempre in prima linea per sostenere, con ingenti sacrifici salariali ed indomita dedizione, un progetto di rilancio che ha ad oggetto il mantenimento dell'indipendenza strategica e dell'autonomia funzionale del nostro aggregato creditizio.*

*E' una domanda che abbiamo posto alla controparte, senza peraltro ricevere una risposta adeguata o, almeno, pertinente, cosa del resto scontata **quando l'obiettivo della delegazione datoriale è solo***

quello di mettersi a posto sotto il profilo formale, accantonando invece la sostanza dei rapporti bilaterali e dell'applicazione delle norme, sia contrattuali che operative.

Nello specifico caso, però, esistono i presupposti per valutare, insieme alle funzioni legali del Sindacato, sia la violazione dei principi di riservatezza che la disapplicazione delle previsioni della Legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori), ed in queste ore i Coordinamenti Aziendali sono in contatto con le Segreterie Nazionali per operare in tal senso.

La situazione descritta rischia tuttavia di divenire paradossale se comparata con il contenuto complessivo della già menzionata "Relazione sulla remunerazione".

Anche se non volessimo concentrare l'attenzione solo sugli emolumenti dell'Amministratore Delegato, relativi all'anno 2013 - che, come per gli argomenti prima ricordati, hanno forse una spiegazione di carattere giuridico e contrattuale, mentre sono del tutto ingiustificabili sotto il profilo etico - resta il fatto che **il Top Management complessivamente inteso continua a percepire livelli retributivi molto elevati, non coerenti con gli indirizzi in proposito espressi dalle Autorità di Vigilanza nazionali ed europee, che legano le remunerazioni - anche quelle fisse - ai risultati aziendali conseguiti in forma consolidata.**

Ancora una volta, il prezzo della crisi economica e delle disastrose scelte strategiche del passato viene a gravare solo sulle spalle e sugli stipendi dei Lavoratori, che a causa della mancanza dei presupposti reddituali di bilancio non possono neppure beneficiare del sistema premiante ed incentivante di tipo negoziale, mentre al contempo le alte menti della strategia commerciale elaborano prassi discriminatorie - e puramente simboliche, se si confrontano i milioni di euro erogati ai pochi ruoli manageriali con la cifra media destinata ai circa 980 Colleghi riguardati dall'iniziativa descritta nella "Relazione" - per di più pubblicizzando classifiche e report sugli obiettivi conseguiti, al fine di instaurare un insano e controproducente clima di competizione.

Come Dipendenti e come Organizzazioni Sindacali continueremo a portare avanti la battaglia legata alla trasparenza degli emolumenti, riguardante in primo luogo la riduzione ed il contingentamento degli stipendi del Top Management, il quale dovrà essere chiamato a contribuire in maniera tangibile, oltreché analoga al restante Personale, al risanamento del Monte dei Paschi, rendendo pubbliche, una volta per tutte, le proprie remunerazioni ed i benefits percepiti.

Analogamente, sulla base delle previsioni dell'Accordo 19 dicembre 2012, **risulta non più dilazionabile l'avvio di un serio confronto su tutta la materia dei sistemi incentivanti atto a regolamentare, in maniera specifica e condivisa, i criteri di attribuzione dei premi, ricercando al contempo soluzioni negoziali definitive, tese ad ampliare nella misura massima possibile il numero dei beneficiari e ad evitare il ripetersi di episodi deprecabili, come quelli legati alla diffusione delle classifiche e dei dati individuali.**

Il ripristino di un corretto sistema di relazioni sindacali, a livello centrale e periferico, si fonda infatti anche sulla definizione applicativa dei contenuti dell'Accordo 19 dicembre 2012, dedicati alla contrattazione di secondo livello, in cui le materie citate occupano un posto di primo piano; un sistema scevro dalla gestione emergenziale delle problematiche, e per tale ragione dedito a ricercare convergenze fra le parti sulla applicazione operativa delle norme, valorizzando al contempo gli strumenti negoziali dedicati a salvaguardare i diritti di informativa per i Colleghi senza sconfinare nella inosservanza degli obblighi di legge sulla riservatezza.

La UILCA è convinta che sia ancora possibile affrontare, in maniera costruttiva, tutte le questioni sintetizzate nel presente documento, usando senso di responsabilità e collaborazione fra Azienda e Sindacato, ma non è più disponibile a tollerare atteggiamenti datoriali che mortificano l'impegno, la dedizione e la professionalità dei Dipendenti.

IL SEGRETARIO RESPONSABILE DI GRUPPO

Carlo Magni

i

INFORMATIVA RISERVATA AI QUADRI SINDACALI UILCA