



Coordinamenti RSA – Banca Monte dei Paschi Siena Spa

IPOTESI PIATTAFORMA DI RINNOVO CIA BMPS

Premessa

La presentazione di una Ipotesi di Piattaforma di rinnovo del CIA di Banca Monte dei Paschi, ha il primario scopo di ripristinare una metodologia di confronto fra le parti che, pur disciplinata dal Contratto Nazionale ed addirittura rafforzata dagli indirizzi dell'Accordo 19 gennaio 2012, non ha trovato sino ad oggi applicazione in sede aziendale, come del resto si evince dai contenuti della Comunicazione del 3 agosto scorso – propedeutica all'avvio di una trattativa su alcuni temi del Piano Industriale – che parla in maniera generica, come filone negoziale indistinto, di contrattazione di secondo livello e di disdetta unilaterale della medesima.

Tuttavia, traendo spunto da alcune affermazioni effettuate nel corso del tempo dalla delegazione datoriale, che ha definito il Contratto Integrativo come “incontro di volontà” e “percorso condiviso” da concretizzare mediante la codificazione di un “Accordo con specifici contenuti” – vedasi dichiarazioni rilasciate dalla Responsabile della Direzione Risorse Umane in data 19 e 20 settembre, in sede di trattativa di Gruppo – le scriventi OO.SS. intendono con la presentazione di questa Ipotesi di Piattaforma conferire nuova dignità al confronto bilaterale, indirizzandolo verso il rispetto e la correttezza, anche formale, delle relazioni sindacali, di cui pure la ricerca di un percorso negoziale di tipo condiviso può costituire espressione concreta.

Da ciò si evince che, allo stesso modo del Sindacato, anche la controparte dovrà esplicitare, in termini concreti, le “disponibilità”, sino ad oggi dichiarate solo in ordine di principio, sulla materia in analisi.

Il richiamo agli indirizzi previsti sulla contrattazione di secondo livello dall'Accordo 19 gennaio 2012 – ivi compresa la consegna di una comunicazione di parte sindacale alla Direzione Risorse Umane, ed in costanza di ultrattività del CIA, relativa alla volontà di dare avvio alla trattativa sul rinnovo del CIA medesimo - implica tuttavia, anche sulla base di autorevoli pareri legali raccolti in proposito, oltre alla sospensione della preannunciata iniziativa di emanazione di un Regolamento unilaterale sostitutivo del Contratto Integrativo, anche la prosecuzione dei termini della citata ultrattività oltre la data del 1° novembre 2012 - indicata nella sopra richiamata comunicazione del 3 agosto 2012 - sino alla sottoscrizione di una specifica Intesa, e comunque sino allo spirare dei 90 giorni indicati in proposito dall'articolo 8 del citato Accordo 19 gennaio 2012.

Obiettivo dell'Ipotesi di rinnovo

Come accaduto in occasione dei precedenti rinnovi contrattuali, anche in questo caso l'Ipotesi di Piattaforma – pur ridotta nei contenuti e nei tempi di elaborazione rispetto a precedenti esperienze – si propone il conseguimento di uno specifico obiettivo, che ne rappresenta allo stesso tempo la “ratio” negoziale e lo spirito sociale.

Così come negli anni passati, con attinenza allo sviluppo delle politiche rivendicative, il Sindacato Aziendale aveva intrapreso un percorso teso a qualificare il Contratto Integrativo sotto il profilo della solidarietà distributiva (vedasi norme su Premio Aziendale e salario incentivante, introdotte nel CIA 2001), della contrattazione industriale (vedasi Protocolli ODL, Politiche Commerciali, Piattaforme Commerciali e Modelli di Servizio, introdotte a far tempo dal 2002), e della solidarietà intergenerazionale (vedasi norme a tutela dei nuovi assunti, introdotte nel CIA 2006), allo stato attuale, dopo le numerose operazioni di integrazione societaria e di riorganizzazione da cui sono stati interessati la Banca ed il Gruppo a partire dal 2008, il fine fondamentale della contrattazione di secondo livello non può che essere quello della ottimizzazione dell'impianto normativo esistente e della completa applicabilità dello stesso nei confronti della “nuova” collettività dei Lavoratori.

Ciò allo scopo di portare a sintesi le diverse esperienze aziendali, anche sotto il profilo contrattuale, perseguendo in tal senso l'unificazione dei Lavoratori sotto il profilo della pari dignità salariale e delle pari opportunità professionali, e contrastando in tal modo la divisione della categoria ricercata dalle scelte strategiche ed industriali elaborate dalla controparte.

Tutto ciò premesso, va anche notato che la Piattaforma è basata principalmente sui demandi disciplinati dal CCNL per la contrattazione di secondo livello. Nondimeno, in considerazione del fatto che le tematiche relative al “welfare” (previdenza, assistenza e sanità, oggetto dei demandi sopra citati) non sono state disdettate dalla delegazione datoriale – e quindi sulle stesse è possibile formulare proposte inerenti alla “manutenzione attiva” delle previsioni – la Piattaforma intende innovare in primo luogo i capitoli del Premio Aziendale e del sistema incentivante, nell'opzione prevista dall'Accordo 19 gennaio 2012 che, unificando i due istituti contrattuali ed introducendo un articolo 46-bis per il CCNL, parla di “Premio Variabile di Risultato” atto a disciplinare l'intero ammontare del salario variabile.

L'altro macro-capitolo, che l'Ipotesi di rinnovo si propone di adeguare alle mutate esigenze organizzative della Banca Monte dei Paschi, riguarda lo sviluppo professionale dei Dipendenti.

Premio Variabile di Risultato (Accordo 19 gennaio 2012, art. 46-bis CCNL)

Il “Premio Variabile di Risultato” è un istituto contrattuale che disciplina la definizione ed i criteri di distribuzione dell'intero ammontare del salario variabile aziendale.

Per fare questo, le scriventi OO.SS., in ordine alla prevista e condivisa scelta di indicatori e parametri cui fare riferimento sotto il profilo economico,

patrimoniale, reddituale e gestionale per la determinazione di detto "Premio" (cfr. articolo 46-bis CCNL, Accordo 19 gennaio 2012), individuano nella "Redditività Netta" l'indicatore cui fare riferimento per esprimere, all'interno del Conto Economico, la produzione di valore e la "qualità" della performance aziendale, da declinare anche attraverso l'utilizzo di specifici parametri come, a titolo meramente esemplificativo, "l'utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte".

In effetti, la "Redditività Netta" – depurata ovviamente da partite di natura straordinaria – rappresenta, in termini di valore assoluto, un elemento di uniformità e di collegamento tra l'ammontare complessivo del salario variabile che attraverso l'utilizzo di tale indicatore si vuole quantificare, la remunerazione del capitale – visto che la politica di pay-off (dividendi) dovrà essere coerente con l'attribuzione dei premi al Personale – ed il processo di rafforzamento patrimoniale a cui la Banca è sottoposta in considerazione delle direttive delle Autorità di Vigilanza e delle conseguenti politiche industriali.

Sulla base di quanto precedentemente esposto, il "Premio Variabile di Risultato" si compone di due parti:

- la prima parte – o parte A – rappresenta l'evoluzione dell'attuale "Premio Aziendale" di cui all'articolo 23 del CIA 12 giugno 2008, ed è quindi indirizzata alla struttura aziendale nel suo insieme, con valori diversificati solo per categoria professionale e livello economico e/o inquadramento di appartenenza (Aree Professionali, Quadri Direttivi e Dirigenti), senza quindi distinzioni individuali e con una parametrizzazione tale da favorire il contributo fornito dalle risorse "operative" (Aree Professionali e primi livelli dei Quadri Direttivi). La parte A del "Premio" viene determinata di anno in anno sulla base degli indicatori e dei parametri condivisi fra le parti, seguendo comunque, per la presente ipotesi di Rinnovo, i seguenti criteri: 1) definizione, ad inizio anno, degli obiettivi di Redditività ricercati, e dei livelli minimi e massimi di Redditività all'interno dei quali dare luogo all'erogazione; 2) comunicazione degli obiettivi alle OO.SS. in sede di informativa preventiva e verifica bilaterale dei risultati a consuntivo; 3) definizione contrattualizzata della percentuale del salario variabile complessivo da destinare alla Parte A (nella presente ipotesi e per gli anni successivi le scriventi OO.SS. propongono il 70% del totale da destinare alla Parte A); 4) schema di ripartizione della cifra totale sulla base di una scala parametrica condivisa che, come sopra detto, privilegi le risorse "operative" e comunque includa tutte le categorie professionali, senza distinzioni individuali; 5) massimizzazione della efficienza fiscale per il Dipendente e della efficienza contributiva per il Dipendente e per l'Azienda, in ordine ai criteri di distribuzione del "Premio", prevedendo a tale proposito la possibilità di diversi pacchetti di erogazione a scelta del Lavoratore (erogazione della cifra in contanti, in tutto od in parte nel Fondo Pensione, in tutto od in parte in "buoni servizio" da scegliere all'interno di un pacchetto predefinito, senza escludere anche la percorribilità futura della opzione "stock granting", e sempre con l'intento di incrementare il potere di acquisto della cifra complessiva);
- la seconda parte – o parte B – indica invece l'evoluzione del sistema incentivante di Banca Monte dei Paschi, e per questo deve

avere a riferimento, nell'ambito dei già ricordati parametri di "Redditività Netta", obiettivi di tipo quantitativo ed obiettivi di tipo qualitativo, all'interno di un sistema di valutazione della performance che, per i Dipendenti appartenenti alle Aree Professionali, privilegi ancora la stima del contributo e del risultato raggiunto a livello di "team". Come già accade nell'attualità per il sistema incentivante di derivazione contrattuale, anche per la parte B del "Premio" gli importi potranno comunque essere differenziati a livello individuale sulla base del diverso apporto e dei risultati conseguiti dalle Strutture interessate, con i seguenti criteri: 1) definizione, ad inizio anno, degli obiettivi di Redditività ricercati, e dei livelli minimi e massimi di Redditività all'interno dei quali dare luogo all'erogazione; 2) definizione contrattualizzata della percentuale del salario variabile complessivo da indirizzare alla parte B (nella presente ipotesi, e per gli anni successivi, le scriventi OO.SS. propongono il 30% del totale da destinare alla parte B); 3) comunicazione alle OO.SS., in sede di informativa preventiva, degli obiettivi e dei budget deliberati, privilegiando l'attribuzione dei budget a livello di team; 4) verifica bilaterale dei risultati e dei criteri di erogazione a consuntivo, fermo restando che il sistema incentivante complessivo (parte B) non dovrebbe tuttavia superare il 10%-15% della RAG individuale.

Sviluppo professionale del Dipendente

Con riferimento ai capitoli dello sviluppo professionale, l'obiettivo della Proposta di rinnovo attiene soprattutto alla ottimizzazione del sistema contrattuale vigente, tenuto conto anche della necessità di disciplinare le ricadute sul Personale derivanti dalle ristrutturazioni in atto e dai progetti previsti nel Piano Industriale, da gestire principalmente mediante processi condivisi di riqualificazione e riconversione, di mobilità professionale e territoriale, unitamente ad una diversa modulazione dell'impianto normativo dei Percorsi Professionali.

Tutto ciò dovrebbe quindi comportare:

1. l'adeguamento degli ingressi nei Percorsi Professionali ai nuovi limiti temporali dell'apprendistato professionalizzante – 18/24 mesi – e sbocco dei Percorsi Verticali fino al III livello della categoria dei QD,
2. rimodulando così i requisiti di partecipazione allo STAGE (selezione interna per i passaggi di categoria), secondo lo spirito originario della norma (unica selezione, al posto delle due attualmente previste, e partecipazione per coloro che sono esclusi, a vario titolo, dal sistema dei Percorsi Professionali, con una anzianità di circa 12/13 anni, coerente con il conseguimento del grado di QD3);
3. ristrutturazione dell'impianto dei Percorsi Professionali di tipo Orizzontale, onde garantirne l'effettiva applicazione a livello territoriale;
4. revisione, in ottica di maggiore e migliore utilizzabilità, degli strumenti contrattuali che disciplinano la mobilità territoriale dei Percorsi Professionali, a cominciare dalla rimodulazione delle

misure previste per l'indennità di pendolarismo, da privilegiare - nell'utilizzo - rispetto al contributo affitto/alloggio.

Welfare Aziendale

Sul "Welfare Aziendale", prendendo a riferimento gli indirizzi più volte indicati dalla controparte tesi ad un "rafforzamento del welfare stesso, anche attraverso l'introduzione di benefit sulla direttrice persona-famiglia", e tenuto conto che le relative previsioni normative non hanno costituito oggetto di disdetta unilaterale, l'ipotesi di Piattaforma si limita a prevedere interventi di "manutenzione attiva" sui capitoli della previdenza, dell'assistenza e della sanità, in parte derivanti da casistiche già inserite nel CIA BMPS ma non ancora applicate.

Nello specifico,

- per la PREVIDENZA COMPLEMENTARE, si richiede l'avvio della procedura di versamento del ticket pasto nel Fondo Pensione, su base volontaria; l'applicazione delle previsioni del nuovo CCNL in tema di contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro per i neo-assunti, anche attraverso prodotti di tipo assicurativo – esempio "Polizze life-cycle" – tali da ottimizzare il risparmio fiscale per il Dipendente;
- per l'ASSISTENZA e per la SANITA', si richiede un innalzamento delle prestazioni già contemplate nelle attuali polizze collettive per i Dipendenti in servizio, tenuto conto di quanto in proposito indicato, anche nelle sedi ufficiali, dalla controparte.

Altre materie

Per quanto non espressamente illustrato all'interno della presente ipotesi di rinnovo – a titolo meramente esemplificativo: assunzioni, inquadramenti, sicurezza, indennità varie, permessi e congedi, trasferimenti, carriere economiche, protocolli commerciali ed industriali allegati, etc. - le scriventi OO.SS. confermano le previsioni di tipo salariale, normativo e gestionale disciplinate all'interno del Contratto Integrativo Aziendale 12 giugno 2008, pur essendo disponibili ad adeguare le stesse alla nuova organizzazione del lavoro aziendale, onde renderne possibile la concreta fruibilità.

LE SEGRETERIE

Siena, 25 ottobre 2012