



UILCA GRUPPO MPS

Breaking News

Tutto e di più dal tuo sindacato



SOMMARIO:

Rassegna Stampa Nazionale "Sole 24 Ore" e "Repubblica"	2 - 3
Circolare Coordinamenti Siena, 20 Luglio 2010	4
Circolare Coordinamenti Siena, 19 Luglio 2010	5
CIA BMPS.. In pillole	6 - 8
Circolare Coordinamenti Siena, 13 Luglio 2010	9
Circolare OOSS Grosseto Grosseto, 2 Luglio 2010	10
Circolare OOSS Firenze Firenze, 8 Luglio 2010	11
Circolare OOSS Bologna Bologna, 20 Luglio 2010	12 - 13
Circolare OOSS Roma Roma, 21 Luglio 2010	14 - 15
Preparazione allo Stage	16
Facci sapere cosa ne pensi!	16

Presentiamo oggi a completamento dello scorso numero, breve rassegna stampa, tratta dai quotidiani nazionali, incentrata sulla nomina del presidente della Banca Monte dei Paschi di Siena Giuseppe Mussari a capo dell'Abi.

Il mese di luglio ha visto l'uscita di tre circolari, qui riportate integralmente, edite dalle Segreterie di Coordinamento su vari temi quali la sicurezza, la situazione degli organici e l'erogazione del premio aziendale. Per una migliore comprensione di quest'ultimo argomento proponiamo nell'approfondimento "CIA BMPS...in pillole", l'analisi delle previsioni dell'articolo 23 del Contratto Integrativo Aziendale della Banca Monte dei Paschi di Siena.

Questa edizione estiva vede inoltre al suo interno testimonianze delle RSA periferiche ricalcanti le argomentazioni delle SAS di Complesso sopra menzionate.

Ricordiamo inoltre a tutti i colleghi interessati a partecipare alle prove selettive per il passaggio di categoria a QD2 e QD3 di contattarci (*pag.16*) per avere informazioni in merito ai nostri corsi di preparazione.

*Benedetta Sabatini
Comitato di Redazione*

Rassegna Stampa Nazionale

Tratto da “Il Sole 24 Ore”

Il nuovo vertice. Quattro vice, Patuelli vicario.

Mussari presenta la squadra: non sarò solo al comando

Roma, 16 Luglio 2010

Roma - «Sarà una squadra unita, coerente. Levatevi dalla testa “un uomo solo al comando” perché non sono tipo che ha questa natura». Con queste parole, il neopresidente dell'Associazione bancaria italiana, Giuseppe Mussari, ha presentato ieri il nuovo team al vertice dell'Abi e ha anche valorizzato l'innovazione organizzativa che rispecchia il percorso che ha portato alla sua nomina, un comitato di presidenza forte, orientato a scelte collegiali.

Mussari, al quale ieri ha fatto personalmente i suoi auguri il ministro dell'Economia, Giulio Tremonti, intervenuto nella parte privata dell'assemblea, sa bene di avere di fronte nei prossimi mesi compiti complessi, come ha spiegato nell'augurargli buon lavoro anche il governatore di Bankitalia, Mario Draghi: «Accompagnerà – ha detto – il nostro sistema bancario in una fase gravida di insidie, ma anche di opportunità, per una finanza che sappia interpretare e servire i bisogni reali delle famiglie e delle imprese». Non è un mistero che, dietro le quinte, tra i passaggi insidiosi del prossimo futuro le grandi banche italiane sottoposte alla prova di stress di livello europeo in corso collocano anche i rischi

di una “babele” nella comunicazione internazionale al mercato dei risultati che saranno resi noti a livello europeo il 23 luglio prossimo. Ma Mussari, che si troverà concretamente a debuttare subito dopo la pubblicazione degli stress test, ha dato subito il proprio contributo istituzionale per diradare gli eventuali dubbi: «Sugli stress test per le banche italiane – ha dichiarato – non si può che essere ottimisti come ha detto Draghi». Collegialità che significa anche decisioni comuni fra banche grandi e piccole, non è solo uno slogan per il neo-presidente che ieri ha assunto l'impegno solenne di presentare un programma molto dettagliato nei contenuti al termine del suo primo esecutivo, il 28 luglio prossimo.

Come vicepresidente vicario e secondo le attese della vigilia, ci sarà il presidente di Cariravenna e vicepresidente dell'Acri Antonio Patuelli, autore del “lodo” che ha sciolto l'impasse sulla presidenza che dovrà porre mano alla riforma dello statuto: si tratta di un accordo lodo prevede infatti di inserire ufficialmente l'alternanza ogni due mandati fra banche grandi e piccole alla guida dell'associazione. Accanto a

Patuelli, come vicepresidente ci saranno Giovanni Pirovano (modernizzazione tecnologie), Corrado Sforza Fogliani (innovazione normativa), Guido Rosa (rapporti internazionali). Inoltre, come ha spiegato Patuelli «ci saranno due invitati permanenti alle riunioni» oltre al direttore generale, Giovanni Sabatini: il neo presidente per gli affari sindacali Francesco Micheli (richiamato di recente dall'ad Passera in IntesaSanpaolo) e il neo presidente per le piccole banche Camillo Venesio.

La presenza del rappresentante delle banche estere in Italia nel comitato di presidenza Abi è peraltro rafforzata da una serie di new entries nel comitato esecutivo eletto ieri: accanto ai nomi più noti del mondo bancario, in rappresentanza di tutte le categorie del mondo creditizio italiano hanno fatto il loro ingresso in esecutivo Fabio Gallia (come secondo esponente di Bnl-Bnp Paribas) e Ariberto Fassati (presidente di Cariparma – Credit Agricole; ma nell'esecutivo dell'Abi è presente anche Flavio Valeri (Presidente del Consiglio di Gestione e Consigliere Delegato Deutsche Bank).



Rassegna Stampa Nazionale

Tratto da “La Repubblica”

“Gli istituti italiani non rischiano sugli stress test”

L’Abi nomina Mussari alla presidenza. Draghi: “Ottimsita sullo stato di salute delle banche”

Roma, 16 Luglio 2010

Roma - Non ci saranno sorprese sugli stress test condotti sulle cinque maggiori banche italiane. Pensiero unico quello del mondo del credito riunito a Roma per l’Assemblea generale dell’Abi. L’ultima per Corrado Faissola che nella sua ultima relazione non ha nascosto che sui mercati <<è tornata l’incertezza>>. Il testimone passa a Giuseppe Mussari, presidente del Monte Paschi, eletto all’unanimità. <<Fiducioso>> sull’esito dei test in primis Mario Draghi, governatore di Bankitalia, che aveva già definito <<fantasiose>> le speculazioni di una possibile necessità di iniezioni di capitale per le banche italiane e che ieri ha solo chiarito che i test <<non potranno ovviamente che presentare risultati differenziati>>. Solido dunque il patrimonio delle aziende di credito italiane. Di più. <<Ottimo>>, ha commentato il neo presidente Abi, che guida però una delle banche che ha dovuto far ricorso ai Tremonti bond. Ma la tranquillità regna sovrana, come hanno già detto Alessandro Profumo, ad di Unicredit e Corrado Passera ad di Intesa Sanpaolo, che ha definito i test <<un’ottima idea per rafforzare la credibilità del sistema bancario Ue>>. E anche da Marco Tronchetti

Provera, vicepresidente di Mediobanca è arrivata la conferma che c’è la <<massima tranquillità>> nel mondo delle banche, un sistema <<solido>> che darà una spinta al <<recupero di competitività del Paese>>

Ma ieri gli occhi erano puntati su Mussari e su quanto farà. Poche parole le sue. <<E’ una associazione forte – ha dichiarato – in questi anni Faissola ha lavorato molto bene, spero di fare bene anch’io>>. L’uomo di Rocca Salimbeni l’hanno voluto i grandi del credito, che da tempo si erano un po’ smarcati dall’Associazione. Ma anche dai piccoli è arrivato l’ok a Mussari, <<uomo abile ambizioso>>, è il commento di chi lo conosce da vicino, <<capace di dialogare facilmente col mondo politico>>.

E anche la crisi ha avuto la sua parte nella decisione. Che i grandi si siano “ripresi” la guida dell’Abi è forse <<una conseguenza dell’instabilità economica>>, dice un manager del settore << e la scelta di Mussari in fondo era gradita perché Rocca Salimbeni fa parte dei grandi, pur non essendolo del tutto>>. Conferme di stima anche dagli industriali. Con Mussari ha detto Marcegaglia, il rapporto può <<diventare ancora più

stretto>>. E anche a Megale (Cgil) non dispiace la scelta perché <<si tratta di un uomo capace di produrre azioni concrete, di coniugare finanza e politiche di investimento>>. Il “suo” programma Mussari lo illustrerà a fine luglio. Ieri ha presentato la squadra che lo affiancherà. Vicepresidente di CariRavenna Antonio Patuelli autore del “lodo”, che ha sciolto l’impasse sulla presidenza (alternanza ogni due mandati fra piccoli e grandi). Giovanni Pirovano seguirà modernizzazione e tecnologie, Corrado Sforza Fogliani l’innovazione normativa, Guido Rosa i rapporti internazionali. Ci saranno anche due invitati permanenti alle riunioni: il neo presidente per gli affari sindacali Francesco Micheli (richiamato di recente dall’ad Passera in Intesa SanPaolo) e il neo presidente per le piccole banche Camillo Vanesio. E entrano per la prima volta nel direttivo i rappresentanti di due banche estere, Fassati, presidente del gruppo Cariparma (Credit Agricole) e Valeri (Deutsche). L’ultima parola è di Mussari. <<Con questo squadra potrò sbagliare meno di quanto avrei fatto da solo>>.



Coordinamenti RSA Banca Monte dei Paschi di Siena SPA MONTE DEI PASCHI: LA CULTURA DEL LAVORO?

Siena, 20 Luglio 2010

La situazione degli organici nelle agenzie della Banca Mps è da tempo all'attenzione delle OOSS. In numerosi incontri, centrali e periferici, abbiamo denunciato la grave difficoltà nella quale versano la rete ed alcuni settori della Direzione Generale. Abbiamo più volte richiesto che tali carenze venissero al più presto colmate anche per permettere ai colleghi di rispondere alle pressanti esigenze lavorative derivanti dai processi di ristrutturazione e dalle politiche commerciali.

Come OOSS abbiamo proposto di procedere velocemente alle immissioni di personale già deliberate dal CdA e di indire nuovi concorsi, a partire dalle Aree Territoriali che da troppo tempo ne sono escluse.

La risposta dell'Azienda si è concretizzata in una sostanziale sottovalutazione del problema, al quale si vorrebbe rispondere esclusivamente con accorgimenti gestionali.

Ulteriore decisione dell'Azienda è stata quella, in assoluta controtendenza rispetto alle richieste sindacali, di rallentare il ritmo delle immissioni di nuovo personale, rimandando nel tempo i corsi formativi di inserimento. Le scriventi OOSS considerano tale decisione sbagliata e in contraddizione con le stesse scelte strategiche aziendali tendenti alla valorizzazione della rete e di un rapporto qualitativamente alto con la clientela.

In contemporanea con tale scelta il Gruppo Mps ha autorizzato assunzioni in Biver Banca, Capital Service, Mps Leasing e Factoring, in totale disprezzo delle modalità contrattuali previste in Banca Mps e in contraddizione con le stesse delibere della Capogruppo che prevedono, per assunzioni ed erogazione dei sistemi incentivanti, il progressivo allineamento delle stesse con le normative esistenti nella Banca stessa. Assistiamo inoltre a politiche di gestione del personale che a volte trascendono dai dichiarati obiettivi di funzionalità per sconfinare in movimenti tendenti a violare, nella sostanza, la normativa sui trasferimenti. Come giudicare altrimenti spostamenti di personale precedentemente distaccato in altre aziende del Gruppo, giudicato necessario al progetto aziendale, e quindi trasferito senza colpo ferire in Aree della Direzione Generale?

La situazione degli organici è drammatica e va affrontata con strumenti straordinari. Come OOSS non ci siamo mai sottratte, e lo abbiamo abbondantemente dimostrato nei processi di incorporazione e di armonizzazione, dal ricercare soluzioni legate all'evoluzione dei processi lavorativi. Occorre però che l'Azienda abbandoni le posizioni che attualmente sostiene e che ricerchi con il sindacato le soluzioni più adatte, non prima però di avere ono-

rato gli impegni già presi. Di fronte al perdurare di questa impostazione aziendale non esiteremo ad aprire una vertenza generalizzata e chiamare i lavoratori alla mobilitazione. Queste Organizzazioni Sindacali, tempo fa, in merito all'ipotesi di una Presidenza ABI affidata all'avvocato Mussari, ipotesi nel frattempo realizzatasi, sostengono di considerarla positiva se mirata ad esportare nell'Associazione datoriale il sistema di relazioni sindacali vigente al Monte dei Paschi. Esiste ovviamente il pericolo contrario, che il Monte sia indotto a recedere dal suo modello e a sacrificarsi sull'altare delle compatibilità complessive. Noi saremmo radicalmente contrari a tale evoluzione e non vorremmo che talune delle rigidità ultimamente registrate fossero da addebitare ad un preventivo allineamento alle prassi negoziali esistenti negli altri Gruppi Bancari.

A questo proposito la recente costituzione degli organismi dell'ABI ed in particolare la composizione della delegazione proveniente dal Gruppo Mps non giustifica ottimismo: talune scelte non convincono sul fronte della capacità di rappresentare al meglio nell'Associazione la "cultura Monte", né si comprendono i requisiti presi in considerazione per effettuare la scelta stessa.



Circolari Sindacali

**Coordinamenti RSA
Banca Monte dei Paschi di Siena SPA
PREMIO AZIENDALE BMPS**

Siena, 19 Luglio 2010

In data 16 luglio u.s., il Consiglio di Amministrazione di Banca Monte dei Paschi ha approvato il piano di attribuzione della prima quota del Premio Aziendale relativo all'esercizio 2009 (parte A). Nella stessa seduta, il CDA ha confermato la volontà di non procedere al conferimento della seconda quota (parte B, stock granting), in coerenza con quanto stabilito in sede di Assemblea degli Azionisti relativamente alla non erogabilità dei dividendi.

Il Premio Aziendale, che si basa su un sistema di misurazione della produttività contrattualmente definito, viene erogato in conformità della scala parametrica codificata nel dettato dell'articolo 23 CIA BMPS, dalla cui applicazione derivano le cifre riportate nella tabella che segue:

Livelli	Parametro	Importo
QD 4 - 3 MTE	307	4,524,00 €
QD 4 - 2 MTE	275	4052,40 €
QD 4 - 1 MTE	243	3580,90 €
QD 4 - 0 MTE	232	3418,80 €
QD 3 - 1 MTE	222	3271,42 €
QD 3 - 0 MTE	211	3109,30 €
QD 2 - 1 MTE	164	2416,70 €
QD 2 - 0 MTE	164	2416,70 €
QD 1	154	2269,40 €
A3 L4	144	2122,00 €
A3 L3	134	1974,60 €
A3 L2	124	1827,30 €
A3 L1	114	1679,90 €
A2 L3	110	1621,00 €
A2 L2	110	1621,00 €
A2 L1	110	1621,00 €
A1	100	1473,60 €

Il Premio, così determinato, scaturisce quindi dall'applicazione tecnica della formula prevista nella normativa sopra richiamata per la quantificazione annuale della produttività - calcolata prendendo a riferimento il parametro del "margine di intermediazione primario" - ed evidenzia un risultato interessante, soprattutto tenendo conto dei criteri di attribuzione derivanti dagli accordi di armonizzazione del 12 novembre 2009, e della conseguente omogeneizzazione dei trattamenti economici di tutti i colleghi della Banca.

Contratto Integrativo Aziendale BMPS.. in pillole
PREMIO AZIENDALE

Vi proponiamo in questo numero una monografia relativa al Premio Aziendale BMPS tratta dall' **articolo 23**, capitolo VII, dell' <<Articolato del Contratto Integrativo Aziendale del 3 Marzo 2006>> di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.

Art. 23 CIA BMPS - Premio aziendale (Accordo di rinnovo del 3.3.06)

Il premio aziendale si compone di due quote, aventi diverse caratteristiche:

- prima quota (A): l'erogazione ed il calcolo sono collegati al posizionamento di predeterminati indicatori di produttività strutturale, connessi all'andamento della gestione operativa centrata sull'intermediazione con la clientela;
- seconda quota (B): l'erogazione ed il calcolo sono condizionati dall'andamento aziendale in stretto collegamento dei risultati raggiunti nell'anno di riferimento con gli obiettivi programmati annualmente per la redditività complessiva della Banca e del Gruppo.

Per la misurazione degli incrementi di produttività del lavoro viene utilizzato il metodo di seguito illustrato, che costituisce l'applicazione nella realtà aziendale di quanto previsto dall'**art. 41 del CCNL 12.02.05**.

Prima quota (A)

Sistema di misurazione della produttività

Come indicatore di produttività viene individuato il parametro del "margine di intermediazione primario" in funzione dell'organico medio complessivo (forza effettiva) dell'anno, calcolato con riferimento a tutto il personale in servizio.

All'evoluzione di tale indice, che tiene conto dei soli valori di consuntivo senza riferimenti al budget, viene correlata la dinamica del premio di produttività, prendendo a base di riferimento il valore di consuntivo del 2005 (primo bilancio redatto secondo la struttura IAS).

Per la misurazione dell'andamento della produttività viene quindi utilizzata la seguente formula:

$$\frac{\text{"margine di intermediazione primario"} / 1000}{\text{organico medio (numero di dipendenti)}} = \text{parametro base}$$

Contratto Integrativo Aziendale BMPS.. in pillole

PREMIO AZIENDALE

segue da pag 6

Determinazione annuale dell'erogazione

L'erogazione annua, per ogni esercizio di competenza, viene quantificata seguendo il criterio di seguito illustrato:

1) nel caso in cui l'indicatore annuo di produttività resti stabile, oppure manifesti una crescita o una flessione rispettivamente fino a **+10%** ovvero fino a **-10%**, viene mantenuta l'erogazione del premio base stabilito;

2) nel caso in cui l'indicatore di produttività subisca variazioni (positive o negative) superiori al **10%**, il premio base crescerà o diminuirà nella stessa percentuale che risulta dalla differenza tra la variazione percentuale assoluta ed il **10 %**.

Per esempio, ad una variazione del parametro del **- 11 %** corrisponderà una riduzione del premio base dell'**1 %**.

Criteri di erogazione per livelli

A seconda del posizionamento dell'indice di misurazione della produttività - per ogni esercizio di competenza - rispetto al parametro base preso a riferimento, cui corrisponde un'erogazione pari ad € 1.520,00 per il 4° livello della 3[^] Area professionale, l'erogazione avverrà secondo la scala parametrica riprodotta nella seguente Tabella n. 1:

Tabella n. 1 - Scala parametrica per l'erogazione della prima quota del premio di produttività

Livelli	Parametro
- Q.D. 4° livello - 3 MTE	307
- Q.D. 4° livello - 2 MTE	275
- Q.D. 4° livello - 1 MTE	243
- Q.D. 4° livello - 0 MTE	232
- Q.D. 3° livello - 1 MTE	222
- Q.D. 3° livello - 0 MTE	211
- Q.D. 2° livello - 1 MTE	164
- Q.D. 2° livello - 0 MTE	164
- Q.D. 1° livello	154
- 3 [^] Area 4° livello	144
- 3 [^] Area 3° livello	134
- 3 [^] Area 2° livello	124
- 3 [^] Area 1° livello	114
- 2 [^] Area 3° livello	110
- 2 [^] Area 2° livello	110
- 2 [^] Area 1° livello	110
- 1 [^] Area	100

Contratto Integrativo Aziendale BMPS.. in pillole

PREMIO AZIENDALE

segue da pag 7

[...]

Modalità di erogazione individuale del Premio Aziendale

Il Premio Aziendale viene riconosciuto a tutto il personale che abbia superato il periodo di prova in proporzione ai diversi livelli ricoperti nell'anno; la Prima Quota (A) viene erogata con le competenze del mese di luglio di ciascun anno, la Seconda Quota (B) viene assegnata entro l'anno.

Il Premio Aziendale non sarà riconosciuto nel caso di irrogazione di provvedimento disciplinare comportante la sanzione della sospensione dal servizio e dal trattamento economico ovvero ai Q.D. di 3° e 4° livello che abbiano conseguito un giudizio del tutto negativo nella valutazione annuale.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno il Premio Aziendale compete in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mesi interi l'eventuale frazione; in caso di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno analogo criterio di proporzione viene adottato per la Parte A del Premio Aziendale; relativamente alla Parte B verranno determinati con specifici accordi gli importi da riconoscere al personale cessato.

Per il trattamento delle assenze non retribuite vengono applicati gli stessi criteri già in uso per l'ex "premio di rendimento".

Il Premio Aziendale non concorre alla determinazione del TFR.

Clausola di salvaguardia

Le parti convengono che in caso di mutamenti nell'assetto istituzionale dell'Azienda o in presenza di eventi straordinari di portata significativa, si darà corso ad una verifica congiunta tra l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali degli eventuali effetti delle innovazioni in questione sugli elementi assunti a riferimento per la determinazione del Premio Aziendale.

Ove ritenuto necessario si valuteranno, in tale sede, eventuali modificazioni e/o revisioni idonee a garantire comunque, a fronte delle mutate condizioni, l'omogeneità, la coerenza e la significatività dei parametri interni di costruzione del sistema retributivo delineato.



Circolari Sindacali

**Coordinamenti RSA
Banca Monte dei Paschi di Siena SPA
SICUREZZA: ETICA E
RESPONSABILITA'**

Siena, 13 Luglio 2010

Nei giorni scorsi si e' svolto un incontro fra l'Azienda e le OOSS con all'ordine del giorno la tematica della Sicurezza nei luoghi di lavoro con particolare riguardo per quella anti-rapina. Siamo purtroppo in presenza di una recrudescenza, particolarmente sensibile in alcuni territori, dei fenomeni criminosi e quindi dei rischi ai quali sono sottoposti i lavoratori e la clientela.

Ulteriore elemento di preoccupazione è dato dal ritardo con il quale l'Azienda sta portando a termine l'adeguamento delle misure di sicurezza previste dal Contratto Integrativo nelle realtà lavorative delle aziende incorporate.

Infatti la Banca, nonostante i numerosi interventi effettuati nei primi mesi di quest'anno e che hanno riguardato principalmente la messa a norma delle uscite di sicurezza, l'adeguamento degli impianti di videosorveglianza, la verifica dei sistemi di allarme e delle blindature, la rimozione di alcune misure non previste da Cia, e' ancora **sostanzialmente inadempiente** rispetto ad una normativa che garantisce livelli di sicurezza omogenei in ogni luogo di lavoro.

Tale inadempienza, che si sostanzia ad esempio nel mancato ritiro delle cosiddette "mazzette esplosive", nella ritardata rimozione dei pulsanti di allarme e in una non capilla-

re dotazione delle cassettiere temporizzate, è particolarmente inaccettabile in quanto l'Azienda ha rifiutato, a metà dello scorso anno, una proposta del Sindacato tendente a realizzare un percorso di graduale applicazione delle misure previste dal Cia.

Tale progetto avrebbe consentito l'integrale applicazione della normativa alla data del 1/1/2010. L' Azienda invece, nella persona dell'allora responsabile della Direzione Governo Crediti, Immobili e Cost management, preferì non aderire alla proposta dando le più ampie rassicurazioni sulla capacità di garantire comunque l'applicazione, alla data prevista, delle normative. Il risultato e' davanti agli occhi di tutti: **una evidente inadempienza contrattuale.**

Le scriventi OOSS considerano tale situazione intollerabile e chiedono all'azienda, nel più breve tempo possibile, di **ottemperare agli obblighi contrattuali.** La regolarizzazione della situazione consentirà di affrontare più efficacemente le emergenze provocate dal continuo registrarsi di rapine e di concentrare gli interventi integrativi nelle realtà considerate prioritarie.

Dobbiamo inoltre registrare, da parte dell'Azienda, una crescente insofferenza in materia di livelli di confronto territoriale previsti sul tema e ri-

guardanti gli Rls e le Rsa.

Pensiamo che non sia l'atteggiamento migliore per affrontare tematiche che riguardano la salute e la sicurezza dei lavoratori e della clientela e che dovrebbero essere considerate assolutamente determinanti in un'azienda che si richiama continuamente al concetto di responsabilità sociale di impresa.

Soprattutto riteniamo che tale atteggiamento aziendale sia in contraddizione con un metodo volto a considerare la messa in sicurezza delle filiali come un processo continuo che necessita del costante monitoraggio dei fattori di rischio e dell'adeguamento progressivo delle misure di deterrenza. Tale metodo richiede il coinvolgimento, a livello centrale e territoriale, del sindacato e dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

L'azienda deve quindi abbandonare l'illusione dell'autosufficienza e soprattutto affrontare il tema accantonando l'impostazione, che spesso si affaccia, di condizionare gli interventi alle compatibilità economiche.



Circolari Sindacali

OO.SS DTR Grosseto Sud - DTR Grosseto Nord**BUIO ASSOLUTO... ALTRO CHE CIELO SEMPRE PIU'BLU****Grosseto, 2 Luglio 2010**

Il 30 giugno c'è stato un incontro fra le OO.SS e la Direzione dell'A.T.Toscana Sud, rappresentata dal Dir.Tantone e dal Dir. Lobefaro. Le OO.SS hanno ribadito per l'ennesima volta quelle che sono le "urgenze/emergenze" dell'Area, rese ancora più evidenti dal periodo estivo e dal pensionamento di quattro colleghi.

-Filiale 2700 Grosseto : situazione critica su tutti fronti, dalla cassa , alla linea Family, al retro sportello il tutto si regge su equilibri al limite della sopportazione e del rispetto per i colleghi.

-Filiale 2703 i Grosseto ag.1: a tutt'oggi, dopo un anno esatto dall'uscita del collega andato in pensione, non è stata ancora assegnata la persona, che oltretutto rientrava tra le priorità evidenziate nell'accordo del 31/12/2009.

-Paganico, Bagno di Gavorrano: in attesa di definizione.

- Pratiche fidi ex BT: la maggior parte in sofferenza che a seguito dello spin off sono state trasferite alle filiali MPS consentite o più vicine, senza alcuna istruzione sul da farsi, né tanto meno supporto logistico.

-Pressioni commerciali.

Le risposte ricevute dalla Direzione sono state (ma forse ce lo aspettavamo) scarse e approssimative.

-Le assunzioni programmate

sono state momentaneamente(?) interrotte e fino a quando non si riapriranno le graduatorie non sarà possibile integrare il personale mancante. Quando ciò avverrà (?) saranno sostituiti anche i colleghi andati in pensione... chiaramente sui tempi BUIO ASSOLUTO.

Quelle situazioni critiche presenti su piazze turistiche che non avuto lo stagionale (Follonica), saranno tamponate con il nucleo o con colleghi presi in prestito da altre Aree di cui ad oggi da cercare la disponibilità (BUIO ASSOLUTO).

-A Paganico andrà a brevissimo la collega già assegnata, di conseguenza rimarrà scoperto un posto presso l'ufficio small business di Grosseto aggravando ulteriormente la situazione esistente.

-Le pratiche ex BT che le filiali si sono trovate in carico dalla sera alla mattina, senza alcun avviso non devono destare preoccupazione, lo dice il Dir. Tantone, rientravano in un accordo già preso, impossibile da contrastare ma al momento non sono stabiliti né i modi né i tempi per la lavorazione e noi aspettiamo fiduciosi una comunicazione magari non dalla sera alla mattina!!!

- In merito alle pressioni commerciali, la Direzione concorda con le OO.SS. che non rappresentano uno strumento di incentivazione alla vendita né di motivazione personale ma anzi

potrebbero mettere in seria difficoltà colleghi più timorosi. Il dir.Tantone ha assunto l'onere di ricordare ai Segment e ai DRT che certi mezzi sono controproducenti e che il budget è rappresentato da tutto ciò che viene fatto in Filiale e non solo da prodotti di punta. Rammentiamo che la produzione giornaliera può essere "controllata" da chi di competenza con l'utilizzo degli strumenti informatici evitando di ricorrere alla quotidiana domanda: "quanto"?

E' stato affrontato il problema dei mutui: verrà istituito a Grosseto sede un presidio formato da tre colleghi all'uopo istruiti, che si prenderanno carico delle pratiche di mutuo sospese.

Rimane evidente la delusione sull'incontro, per l'ennesima volta è emerso un NULLA DI FATTO e l'ulteriore conferma della scarsa considerazione che questa Direzione ha nei confronti delle OO.SS. e dell'ex Capogruppo di Grosseto, contravvenendo agli accordi sottoscritti in data 31/12. Ci riserviamo la possibilità di promuovere assemblee del personale delle filiali con maggiori criticità, non escludendo la possibilità di ricorrere alla mobilitazione dopo il confronto con i colleghi.



Circolari Sindacali

Rappresentanze Sindacali Aziendali - Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.

Firenze

I - R - RESPONSABILI ?

Firenze, 8 Luglio 2010

66 accessi al fondo di accompagnamento e 41 esodi incentivati equivalgono a 107 uscite in 365 giorni, compensate da soli 17 ingressi netti arrivati sul nostro territorio esclusivamente da inizio anno ad oggi. Il saldo, a partire dal giorno dell'integrazione di Banca Toscana, al netto dei colleghi ceduti e ad uscite di altra natura, è pari a **- 98 colleghi**.

Questa è la fotografia dell'Area Territoriale Toscana Nord in un anno di politiche fatte esclusivamente di dimagrimento di organici e dunque di taglio sui costi, a fronte di nessuna assunzione in Toscana, in netto contrasto con gli accordi centrali di reintegro del personale delle filiali. Quali prospettive per il futuro?? E' possibile che un'azienda, per giustificare i tagli sulla forza lavoro, si aggrappi ai riflessi della crisi sui flussi operativi nella rete senza nessuna visione di largo respiro?? Ci rendiamo conto che la forte contrazione del personale rende un servizio pessimo alla clientela e dunque danneggia l'immagine dell'istituto data all'esterno? E dire che, con forte senso di responsabilità, le scriventi OO.SS. avevano accettato di sedersi al tavolo con la Direzione locale per analizzare filiale per filiale i carichi di lavoro....

Un grande sforzo, preceduto da visite su tutte le realtà o-

perative, con l'obiettivo di arrivare a concordare soluzioni per coprire quantomeno le criticità più urgenti ed evidenti. Ma, se per certi versi è stata sin da subito una provocazione doversi confrontare con ISEO, uno strumento che misura la forza lavoro non riconosciuto nemmeno dalle OO.SS. centrali, troviamo inaccettabile la sospensione da parte della Banca degli scorrimenti di graduatorie ancora in essere che avrebbero potuto portare, indirettamente, una boccata di ossigeno sul nostro territorio.

Denunciamo come il nucleo di supporto alla rete risulti ancora fortemente sott'organico rispetto ai parametri indicati nel C.I.A. e consideriamo sbagliata la decisione della Direzione locale, seppur provvisoria, di caricarvi all'interno personale distaccato altrove o assente da tempo per gravi malattie. Nel frattempo i trasferimenti in ingresso sono stati tutti bloccati: ci viene detto che non arriverà più nessuno sino a fine settembre. E, grazie ai nostri colleghi **disponibili oltre il dovuto**, l'azienda vive questo periodo nella speranza di riuscire ad aprire ogni mattina tutti gli sportelli nel mese più critico dell'anno.

Le scriventi OO.SS. chiedono la piena integrazione dei colleghi "confinati" nelle cosid-

dette filiali in perimetro contestualmente allo **scioglimento del nodo vendite** almeno per quanto riguarda questo territorio che ha già pagato i "costi" dell'integrazione. Nessuno, seduto comodamente nelle sale della Rocca, può immaginarsi lo stato in cui vivono questi lavoratori da oltre due anni!!!!

In questi mesi avevamo anche portato all'attenzione della direzione locale numerose richieste di adeguamento delle misure di sicurezza nelle filiali integrate, prendendo come riferimento la normativa in vigore al Monte dei Paschi. Su tale tema avremo un incontro presumibilmente nel corso della prossima settimana. Avevamo anche invitato l'azienda ad utilizzare al meglio il centro formazione Banca Toscana di Firenze Nova, per effettuare corsi in ambiente protetto, evitando ai colleghi di perder tempo coi corsi on-line da dover fare col cliente davanti.... Peccato che tra tutti i palazzi in vendita la Banca sia riuscita a cedere proprio quello!!!

Chiediamo all'azienda di rivedere il blocco delle assunzioni in atto e rivendichiamo ancora una volta un concorso per la Toscana, ossia per province per le quali, se si esclude Siena e Grosseto, questa Banca non offre opportunità di occupazione ormai da oltre 10 anni!!!



Circolari Sindacali

RSA DELL'AREA TERRITORIALE EMILIA ROMAGNA

Comunicato ai lavoratori

Bologna, 20 Luglio 2010

Lo scorso martedì 13 luglio le delegazioni sindacali della Emilia Romagna hanno incontrato la Direzione dell'Area Territoriale (Direttori Cursio e Scisciolo).

In questo primo incontro il nuovo Direttore Operativo ha confermato di voler proseguire nel metodo e nel merito, il percorso già avviato col Dir. Marengo, teso a valorizzare il più possibile – in linea col modello di relazioni sindacali vigente in MPS – la relazione con le RSA periferiche, attraverso il più ampio coinvolgimento dei GRU.

In un contesto che permane estremamente complesso, il Dir. Cursio ha condiviso la necessità di impostare una discussione seria, corretta e anche aspra se necessario, ma comunque trasparente e aperta alla lucida e pragmatica ricerca di soluzioni condivise.

Il confronto si è quindi soffermato sulla questione **Organici**.

A tal proposito abbiamo os-

servato come permanga una situazione di profonda difficoltà, aggravata dalla indisponibilità dell'Azienda a trattare il problema se non in relazione a parametri tuttora non condivisi (ISEO).

Il forte rallentamento delle immissioni di nuovo personale ha determinato una sostanziale ingessatura della mobilità, allungando così in modo preoccupante i tempi di evasione delle domande di trasferimento.

La stessa mobilità per sviluppo professionale risulta fortemente condizionata dalla persistente mancanza di sostituzioni mentre la fruizione di ferie, permessi e l'utilizzo della "banca ore", sono sovente pregiudicati dalla diffusa emergenzialità della situazione.

Abbiamo pertanto rinnovato la nostra richiesta di dare ulteriore vigore e sostanza alla comunicazione GRU/RSA, onde poter affrontare, in via prioritaria e con tempestività, le situazioni di maggiore difficoltà.

Riteniamo comunque indispensabile ottenere, con la massima urgenza, un con-

gruo scorrimento della graduatoria del concorso 2009.

Si è poi parlato di un altro tema fondamentale: la **Formazione**.

Accogliamo favorevolmente la volontà, esplicitamente manifestata dal Dir. Cursio, di valorizzare al massimo il concetto di "**Formazione mirata**", in coerenza con le linee guida del progetto Paschi Risorse.

Anche in questo caso risulta fondamentale, a nostro avviso, che lo scambio di informazioni fra RSA e GRU sia fecondo e costante al fine di sollecitare azioni che siano davvero funzionali alle effettive necessità formative dei colleghi.

E' stato per altro ribadito che nell'attualità non sussiste alcuna correlazione fra Paschi Risorse e le valutazioni del personale previste dal CIA MPS.

Su **Sicurezza e Ambienti di Lavoro** abbiamo percepito una sensibilità davvero apprezzabile, il che ci fa sperare che nel prossimo futuro,

Circolari Sindacali

RSA DELL'AREA TERRITORIALE EMILIA ROMAGNA

Comunicato ai lavoratori

Bologna, 20 Luglio 2010

[segue da pag 12](#)

nella nostra Area, vi possa essere una maggiore attenzione a queste materie.

E' stata ampiamente condivisa la necessità di realizzare una mappatura totale degli impianti e di incentivare, in modo diffuso (e in particolare nei titolari) il livello di formazione/consapevolezza e responsabilità su queste importantissime tematiche, onde adeguare gli standard delle "ex Banche" a quelli già presenti nel mondo MPS.

Per quanto concerne i **prossimi passaggi organizzativi** (ci riferiamo in particolare alla **Revisione degli assetti e processi del Credito, attualmente in fase sperimentale in Toscana**), abbiamo sollecitato l'Azienda ad informarci con la massima ampiezza e sollecitudine onde poter gestire al meglio le inevitabili ricadute sui colleghi coinvolti.

Per altro, ultimata la fase sperimentale, l'intera materia potrebbe diventare oggetto di apposito accordo e successiva trattativa, con il

coinvolgimento delle RSA periferiche.

Abbiamo anche ripreso il tema delle **politiche commerciali** ed è stato rinnovato l'impegno a monitorare il fenomeno delle indebite pressioni commerciali attraverso l'istituzione un osservatorio periferico fra GRU ed RSA. Nel corso della discussione e a margine della stessa è emersa con chiarezza la necessità di fare ulteriori e decisivi passi in avanti nel processo di omogeneizzazione e integrazione fra le "ex Banche".

A quasi due anni dall'avvio dei processi societari l'Area Emilia Romagna si presenta ancora fortemente caratterizzata da elementi di origine che, se non assimilati e rimossi, potrebbero pregiudicare le grandi potenzialità commerciali.

Per coglierne appieno le molte opportunità, è indispensabile che la nostra struttura conosca finalmente uno sviluppo armonioso e coordinato in ogni sua unità

operativa, attivando una più netta **separazione fra la gestione commerciale e quella gestionale/organizzativa delle risorse umane.**

Le due funzioni devono convivere delimitandosi sinergicamente al fine di assicurare, congiuntamente ad una diffusa azione di sostegno delle performances commerciali e a un accettabile livello medio di rischio operativo, una puntuale tutela del diritto dei lavoratori e degli interessi della clientela (Compliance).



Circolari Sindacali

SEGRETERIE RSA DI ROMA E PROVINCIA

Comunicato ai lavoratori

Roma, 21 Luglio 2010

Come definire la situazione che vivono i lavoratori della nostra area?

Emergenza? O forse quello che viviamo, nei programmi della Direzione, viene considerata la normalità?

Sta di fatto che per la terza estate consecutiva il caos organizzativo regna sovrano. La differenza è che, quest'anno, la Direzione non sembra nemmeno particolarmente preoccupata di fornire motivazioni o scuse per quello che sta accadendo.

Partiamo dagli organici, ad esempio. Due anni fa la carenza di personale era "giustificata" dalle fusioni appena avvenute. Lo scorso anno dai concorsi che ancora non erano iniziati. E quest'anno? Quest'anno le graduatorie per le assunzioni ci sarebbero, ma l'Azienda le assunzioni non le fa. Anzi, l'ufficio del personale è arrivato al punto di chiamare nel mese di marzo 15 neoassunti in graduatoria, richiedere tutta la documentazione per l'assunzione ma ad oggi nessuno di loro è entrato in servizio. Così, non solo abbiamo le filiali sotto organico, ma abbiamo pure "illusori" 15 ragazzi

che ,dopo aver vinto un concorso e aver avuto la prospettiva imminente di un posto di lavoro, si trovano ancora disoccupati e rischiano di rimanerlo per altri mesi. Per tale ragione **chiediamo un'immediata assunzione di questi nuovi colleghi** e un reintegro delle carenze di personale esistenti mediante **scorrimento della graduatoria del concorso**. E' inoltre necessario rimpiazzare al più presto le decine di uscite avvenute dall'inizio dell'anno per pensionamenti e trasferimenti verso altre aree.

Altra novità, quest'anno, è che per fare fronte all'insostenibile carenza di organico, la **Banca fa ricorso a veri e propri "espediti"** che sconfinano nella pura e semplice **violazione di norme** contrattuali o di legge.

Come definire, infatti, il sistematico uso di apprendisti al di fuori delle filiali di assegnazione per tamponare improvvise assenze di personale? Sfugge a qualcuno il fatto che tale utilizzo viola norme di legge e di contratto integrativo?

Oppure....cosa dire delle agen-

zie nelle quali, per carenza di organico, non tutti i collocatori di polizze assicurative hanno potuto frequentare corsi ISVAP per cui gli operatori in regola con la certificazione "registrano" anche le vendite fatte da altri?

Per non parlare di quelle realtà nelle quali, per accelerare i tempi dell'operatività e ridurre le interminabili file allo sportello, i cassieri sono stati "invitati" a caricare i bancomat da soli o a "tagliare" le banconote sospette anziché compilare il verbale di sospetta falsità.....

Altra criticità è rappresentata dalla recente normativa in materia di tassi di usura che "obbliga" i colleghi a rivedere le condizioni applicate alla clientela per non incorrere nelle previste sanzioni civili e penali. Tutto questo rappresenta un fatto di estrema gravità, sia per le dirette responsabilità sui colleghi, sia per le difficoltà incontrate dalla Banca nel gestire in via accentrata ed automatica tali disposizioni di legge.

Queste e molte altre problematiche concorrono a creare un clima di legittima sfiducia rispetto alle condizioni operative e organizzative di questa Azienda. Tanto più



SEGRETERIE RSA DI ROMA E PROVINCIA

Comunicato ai lavoratori**Roma, 21 Luglio 2010****segue da pag 14**

in un contesto nel quale ormai **le ore di straordinario sono diventate la regola quotidiana** (nb. lo straordinario deve essere segnalato quotidianamente sull'apposito registro ed invitiamo tutti a prestare la massima attenzione affinché non vi siano **"dimenticanze"** nella segnalazione delle ore in SIPE) .

E veniamo, poi, al problema della sicurezza antirapina.

Nonostante le nostre molteplici sollecitazioni e gli impegni presi dalla stessa direzione di Area, non si è ancora tenuto l'incontro previsto con i responsabili sicurezza della Direzione Generale e permangono, sulle nostre agenzie, misure di sicurezza (mazzette esplosive) non previste dalla normativa aziendale. Tutto ciò configura sul piano formale una **violazione contrattuale** e sul piano sostanziale un **chiaro segnale di disattenzione dell'Azienda verso questo tema**. Disattenzione molto grave, considerato che nel 2009 le agenzie dell'area sono state oggetto di 35 rapine e nei soli primi 6 mesi del 2010 si sono registrati già 18 episodi.

In materia di **pressioni commerciali**, le OO.SS. denunciano una escalation di comportamenti non più tollerabili, ultimo episodio il recente incontro della Direzione con i Direttori Commerciali. Da questo incontro, tenutosi con toni aggressivi e di attacco diretto riguardo al non raggiungimento dei risultati, deriva a cascata una serie di pressioni che sono arrivate in qualche caso alla minaccia rivolta ad alcuni colleghi delle filiali di spostamenti di ruolo e di mobilità sulla piazza.

Per tale ragione, chiediamo un incontro immediato con le funzioni di Direzione dell'Area per un confronto a tutto campo sui temi evidenziati. Forse, dopo quasi un mese e mezzo dal suo arrivo, è giunto il momento che il Direttore Operativo inizi ad uscire dalla propria stanza e confrontarsi attivamente con i problemi dei lavoratori di quest'area.

Così come il Direttore Fanti dovrebbe tenere fede a quanto promesso in fase di insediamento un anno fa, informando periodicamente il sindacato

sulle politiche commerciali e la situazione economica dell'area. Questo in special modo oggi che, in assenza di tale informativa ufficiale, ci giungono notizie di riunioni di direzione nelle quali si descrivono scenari estremamente preoccupanti e si arrivano ad invocare soluzioni da "ultima spiaggia" quale quella di "invitare i DTR a far lavorare i titolari di filiale fino alle ore 20".....





Via Banchi di Sopra 48
53100-Siena
uilca.mps@uilca.it
0577 41544
0577 46954
0577 226937 (fax)

UILCA GRUPPO MPS



FACCI SAPERE COSA PENSI!

Ti è piaciuto questo giornalino?
Hai trovato utili gli argomenti inseriti?
C'è qualcosa che miglioreresti?
Qualcosa che toglieresti o aggiungeresti?

Esprimi la tua opinione!

Ascolteremo tutte le vostre proposte per crescere
e migliorare insieme!

Filo diretto con la Segreteria

Hai domande da farci su un qualcosa
che non ti è chiaro?

Scrivici!

Le domande più frequenti verranno pubblicate e vi
sarà data risposta in questo spazio!

Preparazione alle prove selettive per il passaggio di categoria a QD2 e QD3



Chiunque fosse interessato a
partecipare allo Stage è invitato a
contattare la nostra Segreteria di
Coordinamento ai numeri

QD2

QD3

0577 41544
0577 46954
338 6357025