



# UILCA GRUPPO MPS

## Breaking News

*Tutto e di più dal tuo sindacato*



### SOMMARIO:

### EDITORIALE

Questo numero si apre con un comunicato delle Sas di Coordinamento, con il quale le stesse hanno pubblicato, in data 16 settembre u.s., la notizia tanto attesa della **cessazione della vendita degli sportelli** a seguito della delibera assunta dal Comitato interno dell’Autorità garante in materia di concorrenza - Antitrust - .

Il Segretario Responsabile Uilca del Gruppo Montepaschi, **Carlo Magni**, introduce nella sezione <<Speciale “Partecipazione”>> un tema particolarmente caro alla nostra Organizzazione: la partecipazione dei Lavoratori alla vita delle imprese. Il Segretario Generale della Uilca, **Massimo Masi**, espone in un comunicato stampa del 26 Agosto, i primi segnali di apertura ottenuti in tal senso, e fortemente sostenuti nel dettato delle Tesi Congressuali e nel successivo percorso assembleare. L’analisi si chiude con articolo dal titolo “La strada della Partecipazione” a firma del Segretario di Coordinamento Uilca Gruppo e Banca MPS **Rino Macchi**.

Dalle Rsa periferiche pubblichiamo le comunicazioni provenienti da Firenze, Roma e Bologna edite nell’ultimo mese.

In concomitanza con la consegna delle schede valutative proponiamo in “*Contratto integrativo aziendale BMPS.. in pillole*”, una ricca sintesi della disciplina contrattuale, nazionale ed integrativa, e dei riferimenti normativi interni della Banca Monte dei Paschi, sulla valutazione del personale appartenente alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi.

Gli “*Approfondimenti*” continuano con una analisi sul servizio denominato @- INPS a cura di **Renato Cestaro**, Segretario Rsa di Bologna, tratta dalla Newsletter n° 5 “Uilca Giovani News - una freccia in più al tuo arco” di cui è il caporedattore.

A conclusione di questo editoriale ricordiamo che in occasione dello Stage per il passaggio di categoria -**QD2 e QD3**-, questa Segreteria è a disposizione (*recapiti a pagina 20*) per l’invio del materiale utile per la preparazione alle prove. Si rammenta che il primo impegno previsto per i candidati, è fissato per il giorno 28 Settembre p.v. a Firenze.

|                                                                                    |                |
|------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| <b>Editoriale di Benedetta Sabatini</b>                                            | <b>1</b>       |
| <b>Conclusione del processo di cessione delle filiali Siena, 16 Settembre 2010</b> | <b>2</b>       |
| <b>L'importante è partecipare di Carlo Magni</b>                                   | <b>3-4</b>     |
| <b>Comunicato stampa del Segretario Generale Massimo Masi Roma, 26 Agosto 2010</b> | <b>5</b>       |
| <b>La strada della partecipazione di Rino Macchi</b>                               | <b>6-7</b>     |
| <b>Esito progetto sperimentazione del credito Firenze, 13 Settembre 2010</b>       | <b>8</b>       |
| <b>E' tempo di risposte... Roma, 15 Settembre 2010</b>                             | <b>9</b>       |
| <b>Valutazioni e promozioni Bologna, 14 Settembre 2010</b>                         | <b>10</b>      |
| <b>Contratto integrativo aziendale BMPS.. In pillole"</b>                          | <b>11 - 18</b> |
| <b>@- INPS tratto da "Uilca Giovani News"</b>                                      | <b>19</b>      |
| <b>Preparazione allo Stage QD2 - QD3</b>                                           | <b>20</b>      |
| <b>Facci sapere cosa ne pensi!</b>                                                 | <b>20</b>      |

## **Coordinamenti RSA Banca Monte dei Paschi Siena Spa**

# **CONCLUSIONE DEL PROCESSO DI CESSIONE DELLE FILIALI**

**Siena, 16 settembre 2010**

In data odierna, la Banca Monte dei Paschi di Siena ha ufficializzato la definitiva conclusione del processo di cessione degli Sportelli, sulla base della delibera in tal senso assunta dal Comitato interno dell'Autorità garante in materia di concorrenza – Antitrust – .

In particolare, è stato dichiarato che le dismissioni fino ad oggi effettuate – 87 Filiali in totale – soddisfano in pieno i requisiti richiesti al Gruppo Monte dei Paschi, in ordine alla percentuale di penetrazione nei singoli mercati di tipo provinciale.

Si conclude così una difficile vicenda, che ha visto le scriventi Organizzazioni Sindacali fortemente impegnate nella tutela e nella salvaguardia dei diritti dei lavoratori coinvolti, e la cui ulteriore dilazione avrebbe senza dubbio prodotto danni irreversibili all'interno del percorso di integrazione dei dipendenti, successivo alle operazioni di fusione.

Grazie all'opera di monitoraggio e di “pressing”, incessante-

mente condotta dai Coordinamenti unitari nei confronti dell'Azienda, è stato raggiunto l'obiettivo di legare lo sviluppo delle cessioni solo ed esclusivamente alle prescrizioni promananti dall'Autorità di Vigilanza, ricusando invece ipotesi relative a valutazioni di tipo industriale, assai più incisive in termini quantitativi.

Allo stesso tempo, l'attenzione dei medesimi Coordinamenti unitari ha consentito di conseguire significativi risultati per i colleghi ceduti, sotto il profilo delle tutele normative e salariali, all'interno delle negoziazioni contrattualmente previste.

**Le scriventi OO.SS., nell'esprimere soddisfazione per il positivo esito della vicenda**, evidenziano inoltre che la chiusura delle operazioni legate alle cessioni, e la conseguente riduzione di oltre un terzo del numero delle Dipendenze originariamente inserite nel Piano Industriale

con attinenza al programma di dismissioni, consentiranno di concretizzare metodologie di gestione del personale basate sulla reale attuazione di osmosi professionali e territoriale fra tutti i lavoratori, fino ad oggi non realizzata per le motivazioni esposte.

LE SEGRETERIE



## ***L'IMPORTANTE E' “PARTECIPARE”***

***Di Carlo Magni***

Nelle nostre elaborazioni di Sigla, e soprattutto durante i lavori dei Comitati Direttivi, abbiamo avuto più volte l'occasione di rilevare come il disagio vissuto dai colleghi nel contingente periodo storico discenda non soltanto dagli effetti delle scelte strategiche adottate dalla Capogruppo, ma anche dalla continua revisione dei modelli organizzativi, e dalla incongruenza della stessa rispetto alle necessità avvertite dalla clientela e dai colleghi medesimi.

In questa situazione di tipo transitorio, il Sindacato ha quindi il compito di rafforzare il proprio ruolo rappresentativo, suggerendo soluzioni che pongano la forza lavoro al centro dei Piani Industriali e delle politiche gestionali della controparte, ed implementando la funzione partecipativa, senza con questo subordinare le scelte negoziali alle mere esigenze datoriali.

Ciò presuppone, ovviamente, l'abbandono di un metodo operativo orientato alla pura contrapposizione, e la contemporanea adozione di prassi concertative, al cui

interno devono però trovare spazio approfondimenti riguardanti sia le materie istituzionalmente dedicate alla contrattazione, sia quelle che oggi costituiscono il preambolo per offrire risposte alle molteplici e diversificate necessità del personale, prima fra tutte l'organizzazione del processo produttivo.

E' in questa ottica che vengono di seguito proposti due interessanti articoli – il primo, sotto forma di comunicato stampa, a firma di Massimo Masi, Segretario Generale della UILCA, ed il secondo, redatto da Rino Macchi, Segretario di Coordinamento UILCA Gruppo e Banca MPS - che offrono lo spunto per richiamare all'attenzione collettiva **il tema della partecipazione dei Lavoratori**; un tema particolarmente caro alla nostra Organizzazione, ed in quanto tale sostenuto con forza nel dettato delle Tesi Congressuali e nel successivo percorso assembleare.

In effetti, quanto complessivamente evidenziato in premessa, costituisce la necessaria condizione per **intraprendere un percorso fina-**

**lizzato all'incremento della partecipazione dei Lavoratori alla vita delle imprese**, il quale non si sostanzia esclusivamente di previsioni di natura economica - peraltro già previste dal nostro CIA con riferimento al Premio Aziendale - ma contempli anche la possibilità di inserimento di uno o più rappresentanti del personale all'interno degli Organismi Amministrativi delle Banche, fondando la stessa sulla volontà di regolare in termini associativi le quote di partecipazione azionaria ad oggi possedute dai dipendenti che, per quanto concerne il Monte dei Paschi di Siena, ammontano ad oltre il 3% del capitale ordinario.

Come si evince dagli articoli di Massimo Masi e di Rino Macchi, per avviare il percorso anzidetto necessitano, tuttavia, un quadro legislativo di carattere generale – applicabile cioè a tutti i settori produttivi – ed una metodologia di natura contrattuale, attualmente non presenti nel nostro Paese. Anche volendo sperimentare formule partecipative efficaci, sulla falsariga del modello

## L'IMPORTANTE E' “PARTECIPARE”

**Di Carlo Magni**

**segue da pag. 3**

duale tedesco, andrebbe modificata immediatamente la legge sul diritto societario, senza contare il fatto che fino a questo momento non sono stati definiti indirizzi condivisi fra le parti sociali – sotto forma di avviso comune – sul percorso da scegliere per addivenire a tale risultato.

Evidenziata quindi l'attuale impossibilità di procedere ad una seria discussione sull'argomento, almeno fino a quando gli ostacoli normativi esistenti non saranno rimossi, resta inoltre da superare lo scoglio culturale che induce alcune Sigle a ritenere non percorribile una siffatta ipotesi di lavoro, soprattutto a causa della possibile concretizzazione di forme di “cogestione” – almeno nei sistemi di “governance” non aventi carattere duale – che, in quanto tali, risulterebbero confliggenti con la funzione istituzionale del Sindacato.

La UILCA ritiene, invece, che la profonda evoluzione delle strategie industriali imponga oggi, anche alle OO.SS. Aziendali del Gruppo MPS, l'effettuazione di scelte coraggiose e, soprattutto, di prospettiva,

per questo indirizzate a mantenere inalterata nel nuovo contesto l'incisività delle norme e delle metodologie codificate nei Protocolli gestionali interni, il cui impianto innovativo ha comunque permesso di amministrare con efficacia, almeno fino ad un certo momento, le ristrutturazioni logistiche.

Nell'attualità le cose stanno cambiando, e per mantenere inalterata la validità degli strumenti citati è necessario che gli stessi vengano coadiuvati da nuovi orientamenti metodologici, **rivitalizzando magari soluzioni già perseguite in passato – come l'Associazione dei dipendenti azionisti BMPS, ADAMP** – quale preambolo per addivenire ad ulteriori traguardi, una volta superato lo scoglio della “vacatio” legislativa sulla materia.

Data la rilevanza che il processo negoziale sull'organizzazione del lavoro riflette in ordine alle condizioni di vita professionale, e non solo, dei colleghi, riteniamo che

anche la riproposizione dell'ADAMP fornisca un ulteriore contributo al rafforzamento degli obiettivi posti alla base del processo stesso, senza tuttavia sottostimare la necessità di monitorare attentamente pure la corretta applicazione delle ancora evolute normative aziendali.

Da questa esperienza mai portata a compimento, in quanto non valutata attentamente nelle sue molteplici implicazioni, occorrerà a nostro avviso ripartire per raggiungere l'obiettivo di introdurre forme di partecipazione consolidate e durature.

IL SEGRETARIO RESPONSABILE DI GRUPPO

Carlo Magni




***Comunicato Stampa  
Partecipazione dei lavoratori  
alla vita delle imprese:  
finalmente segnali di apertura.  
Si apra un dibattito in tempi brevi***

***Roma, 26 Agosto 2010***

Dalle recenti dichiarazioni del Ceo del Gruppo Intesa Sanpaolo, Corrado Passera, e del ministro dell’Economia, Giulio Tremonti, apprendiamo con favore che esiste la possibilità di aprire un dialogo in merito alla partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese.

Passera ha sostenuto che il tema è ormai ineludibile, mentre Tremonti ha dichiarato che è possibile pensare che i dipendenti possano partecipare alla distribuzione dei dividendi.

La Uilca da diverso tempo ritiene questo un argomento importante da affrontare seriamente

per definire nuove forme di partecipazione dei dipendenti alla vita delle aziende per cui lavorano, in un’ottica di maggiore democrazia economica e di realizzazione dei principi di Responsabilità Sociale d’Impresa, che spesso rimangono enunciati e non trovano concreta realizzazione.

In tal senso la Uilca sostiene e promuove soluzioni come le associazioni di piccoli azionisti, tra cui vi siano anche i lavoratori, e si è più volte espressa per valorizzare i modelli delle banche corporative e di quelle popolari, dove i lavoratori votano i loro rappresentanti nelle governance.

La Uilca auspica quindi che le dichiarazioni di questi giorni di Passera e di Tremonti non rimangano semplici considerazioni estive, ma possano concretizzarsi in un approfondito dibattito sociale sul tema della partecipazione e sulla valorizzazione degli enti bilaterali.

Il Segretario  
Generale

**Massimo Masi**





## **La strada della partecipazione**

**Di Rino Macchi**

Esiste una verità molto scomoda dentro a questa crisi economica: sempre meno esperti, intellettualmente onesti, possono ancora aderire al mito della crescita infinita; al massimo possono rifugiarsi sotto la calda “termocoperta” della ciclicità delle crisi economiche. Resto convinto che l’attuale crisi scaturisca da un eccesso di debito e di leva finanziaria tra le famiglie, gli operatori e le imprese, e che, proprio per questo, non abbia purtroppo caratteristiche accidentali.

Nessuna epoca storica ha vissuto un dramma legato alla redistribuzione della ricchezza - prodotta da molti a vantaggio di pochi - così devastante, sebbene paradossalmente accompagnato dall’opportunità di una evoluzione, anche sotto il profilo scientifico, potenzialmente miracolosa. Ciò costituisce, a mio avviso, l’apice di un processo senza equilibrio, dove vengono intaccati i diritti

universali ed inalienabili dell’uomo, ed al cui interno assume la caratteristica di comoda deformazione il fatto di considerare gli aspetti economici come non correlati agli aspetti sociali ed etici.

Non vuole essere, questa, una “letio brevis” sul declino della società, ma una riflessione ed uno stimolo per ritrovare, nel nostro agire quotidiano di cittadini e di lavoratori, il senso compiuto delle istanze politiche e collettive. Non esistono infatti soluzioni economiche che possano resistere e funzionare senza un approccio politico, etico e partecipativo: la sicurezza e la prosperità individuale passano attraverso il benessere diffuso ed una capacità distributiva/redistributiva che, per applicarsi all’economia, deve investire i diritti e la dignità di ogni individuo.

Tutto questo riguarda anche il nostro settore e la nostra

comunità aziendale.

Intanto, l’esito degli Stress Test sugli Istituti di Credito europei ha evidenziato la debolezza patrimoniale di quasi tutti i Grandi Gruppi, ed ha posto una esigenza di ricapitalizzazione, difficilmente perseguibile per le Banche Italiane, per motivi che riguardano sia l’offerta che la “contendibilità” del controllo societario. Così, esclusa e limitata la strada del ricorso al mercato dei capitali, le Aziende del settore si muovono oggi sul versante dell’autofinanziamento, non erogando utili agli azionisti ed esasperando oltremodo il contenimento dei costi operativi. Valga, a titolo di esempio, il consolidamento - in premessa al processo negoziale, oramai avviato in UNICREDIT GROUP, sul Progetto One4C - della iniziale ipotesi di 4700 esuberanti, mol-



## **La strada della partecipazione**

***Di Rino Macchi***

***segue da pag. 6***

to probabilmente capace di compensare da sola la crescita inerziale del costo del personale nei prossimi tre/quattro anni, e la prospettiva di un Premio Aziendale ridimensionato ed erogato parzialmente in azioni.

Quanto sopra richiamato pone, a mio parere, complessi interrogativi, delineando uno scenario futuro verosimile per molti Gruppi Bancari domestici: è possibile e governabile la compressione e riduzione delle esistenti prerogative salariali e normative, senza contropartite in termini di nuova occupazione giovanile e di meccanismi partecipativi di vigilanza e controllo dell'andamento aziendale? Può il Sindacato rincorrere le emergenze, mentre persistono zone franche ed eticamente insostenibili per l'alta dirigenza, in termini di retribuzioni e stock options?

In questa complessa situazione i Lavoratori ed il Sindacato dovrebbero trovare la forza di elaborare e sostenere proposte innovative, in antitesi all'adozione di strumenti contrattuali e conflittuali che appaiono oramai logori ed inservibili.

Insomma, la partecipazione sostanziale dei Lavoratori - prendendo a riferimento il modello duale tedesco che, non certo casualmente, sta producendo ottimi risultati a livello di sistema paese - diventa l'unica sfida possibile delle prossime contrattazioni nazionali ed aziendali. Le difficoltà appaiono enormi, poiché la politica legislativa, che dovrebbe accompagnare tale modello, versa in uno stato di arretratezza sconcertante.

Ma esiste un'altra, ed apparentemente più comoda strada, che è rappresentata dalla metodologia tradizionale della gestione contingente delle problematiche,

fondata sulla speranza che gli eventuali danni siano reversibili, transitori, non troppo incisivi o, meglio ancora, che tocchino ad altri. In tale prospettiva, il rischio che corriamo mi pare ben condensato in una frase rubata da un libro di Alessandro Baricco:

“ Che cosa aspettiamo? ..Che sia troppo tardi”.

**Rino Macchi**

**Segretario Coordinamento Gruppo MPS e Banca MPS**



**Rappresentanze Sindacali Aziendali****Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. - Firenze****ESITO PROGETTO SPERIMENTAZIONE DI  
RIORGANIZZAZIONE DEL CREDITO****Firenze, 13 Settembre 2010**

Le scriventi OO.SS. registrano come la sperimentazione sulla riorganizzazione del credito posta in atto dall'azienda sul ns. territorio, che è stato individuato come "area-pilota", sta avendo esiti soddisfacenti, pur con alcune criticità che illustreremo di seguito.

**E' stata accorciata la filiera deliberativa**, si lavora in tempo reale e dunque i tempi di risposta alla clientela dovrebbero ridursi. I responsabili di segmento, sollevati in prima battuta dal seguimento delle principali anomalie, fra le quali il past due e l'incaglio oggettivo, che vengono seguite dai neo costituiti settori credito e qualità, hanno più tempo per girare tra le filiali e seguire l'attività commerciale. I nuovi settori credito e qualità si occupano anche di dare assistenza alle filiali (fondamentale!!) Le quali, però, tornano ad inserire i bilanci.

I DTC sono liberati da certi adempimenti; la filiera, come detto, si è ridotta avvicinandosi al cliente; si sono ricreati dei piccoli e snelli uffici di capogruppo nelle DTR.

E' stato redatto un utile vademecum, reperibile nella normativa aziendale.

**Criticità:**

**Composizione SCQ ( settore credito qualità) Retail: lacune formative**, ove nel team manca il collega proveniente dal CQCL, sia per quanto attiene il rischio deteriorato che sul lato controlli; sarà quindi necessario un piano formativo ed un periodo di affiancamento da parte dei colleghi che non lavoravano al SCQ.

Difficile fare considerazioni sulla

**quantità** delle risorse impiegate data la coincidenza della sperimentazione con le ferie. Si è lavorato in tempo reale ma è stato trascurato talvolta il monitoraggio sulla qualità del credito della DTR.

**Composizione SCQ corporate: il collega non ha sostituito** segue, fra l'altro, gestione andamentale, Guf, Past Due, incaglio oggettivo, analizza le pratiche da portare al DTC per la delibera. Abbiamo già fatto presente alla ns. Direzione di Area che il numero delle risorse ci sembra assolutamente insufficiente.

La revoca delle autonomie deliberative ai Segment ha causato un incremento degli impegni in testa all'unica figura deliberante ovvero al DTR al quale competono pure le autonomie in tema di condizioni nonché certi aspetti della gestione andamentale e autorizzazione alle delibere post-impianto. In sua assenza delibera il vice titolare dell'area o direttamente il titolare. Una possibile soluzione potrebbe essere quella di ripristinare, anche nell'ottica di una più completa e funzionale gestione commerciale dei rapporti, alcune autonomie in via delegata ai Segment Small Business.

Non è stata individuata la figura di **responsabile** negli SCQ Retail che, a nostro parere, dovrebbe essere ricoperta almeno da un collega in grado di potersi confrontare col DTR nel caso di una diversa visione su una proposta di fido.

Se per l'azienda i colleghi dell'SCQ non devono essere i censori della DTR noi riteniamo che un'auspicata estensione oltre il DTR dell'autonomia deliberativa non debba ricadere sull'eventuale preposto di questo settore che deve restare sganciato dalla delibera;

Rimane da migliorare la percezione nella rete della funzione di supporto dei colleghi dell'SCQ per le varie anomalie evidenziate dalla gestione del credito.

Definire meglio le differenze operative tra SCQ e SGRAL ( settore gestione rischio anomalo e legale).

**La sperimentazione terminerà il 15 settembre p.v.**

Firenze, 13 settembre 2010

**Le segreterie****Riferimenti Normativi:**

Normativa interna Banca Monte dei Paschi di Siena

D 1509  
D 976  
U 276





**Circolari Sindacali**

**Banca Monte dei Paschi di Siena Spa  
Segreterie RSA di Roma e Provincia**

**E' tempo di risposte...**

**Roma, 15 Settembre 2010**

Nelle date del 21 e 23 settembre p.v. le scriventi OO.SS. sono state convocate dalla Direzione per affrontare le annose questioni relative alle sicurezze e agli organici, con l'augurio che sia l'inizio di un percorso condiviso che porti alla soluzione dei problemi più volte denunciati.

Per ora, nell'atteggiamento del Direttore Operativo, abbiamo riscontrato tutto meno che interesse costruttivo a risolvere i problemi.

Ad esempio in un incontro richiesto ieri pomeriggio nel quale le scriventi OO.SS chiedevano chiarimenti rispetto alla procedura relativa alla scannerizzazione degli specimen di firma, il Direttore Operativo non solo ha sottovalutato il problema, ma in modo "troppo frettoloso" ha lasciato intendere che ogni problema o anomalia sarà di competenza dell'ispettorato.

Caro Direttore Marengo, in questa come in altre nostre richieste, l'obiettivo del sindacato è tutelare i lavoratori (e anche l'Azienda.....) dai rischi conseguenti ad operatività "errate o improvvisate". L'atteggiamento che Lei assume sembra volto solamente a scaricare eventuali disfunzioni

sui colleghi delle filiali identificando se possibile dei responsabili da punire.

Pertanto invitiamo tutti i colleghi a rispettare scrupolosamente le norme!

Invitiamo altresì il Direttore Operativo a impegnarsi a conoscere la realtà che dirige comprendendo che la colpa non è di chi lavora, ma delle carenze organizzative e soprattutto di organici e di chi queste carenze non provvede a risolvere!

**Sicurezze**

Il 21 settembre incontreremo le funzioni di Direzione Generale per richiedere l'incremento delle misure di sicurezza sulle filiali.

Partendo dalla constatazione che vi è stato un palese aumento degli eventi criminosi concentrati su filiali prive di guardia, queste organizzazioni richiedono l'estensione di tale misura che negli anni si è dimostrata l'unica effettivamente efficace.

Stigmatizziamo che nell'arco degli ultimi due anni 11 filiali sono state oggetto di rapine ripetute da due a quattro volte. Crediamo che tale dato non meriti ulteriori commenti.

**Organici**

Il 23 settembre con la Direzione Locale si tratterà il tema ORGANICI già sollevato nei precedenti incontri.

Da un conteggio previsto dal contratto integrativo, solo nel Nucleo del Direttore Operativo mancano oltre 40 unità. A queste vanno aggiunte quelle derivanti dall'adeguamento degli organici nelle filiali sotto quattro persone, oltre al reintegro della fuoriuscita da esodo e di tutte le altre realtà con carenza di organico.

Si richiede lo scorrimento delle graduatorie dell'ultimo concorso riservato alla nostra area e l'immediata assunzione delle 15 unità che dovevano arrivare entro la fine di giugno.

**E' tempo di risposte !!!**

Le Segreterie



**Rsa Banca Monte dei Paschi di Siena****EMILIA ROMAGNA****Valutazioni e promozioni****Bologna, 14 settembre 2010**

Le operazioni societarie dell'ultimo biennio ci hanno consegnato un'Area Emilia Romagna caratterizzata indubbiamente da una forte disomogeneità: la diversità culturale e normativa dei soggetti originari rimane e sarà ancora nel breve e nel medio periodo un fattore di complessità gestionale di fatto ineluttabile.

Partendo da tale assunto, si comprende come, alcune circostanze "ordinarie" della vita aziendale, si sviluppino nella nostra Area con picchi di criticità del tutto peculiari.

L'attuale fase di valutazione e quella successiva delle promozioni sono in questo senso esemplari.

E' indispensabile a nostro avviso, che il delicato passaggio in corso sia frutto di un accurato lavoro di analisi. L'auspicio è che questa circostanza possa segnare un ulteriore passo verso l'affermazione di criteri meritocratici più oggettivi e trasparenti: in tal senso si impone in primis e per tutte le parti in causa, la necessità di abbandonare definitivamente qualsiasi pratica o tentazione di carattere corporativo.

Riteniamo anche indispensabile che vi sia un effettivo equilibrio nel valutare i ruoli commerciali e quelli amministrativi e gestionali, ponendo tutti i lavoratori su un piano di pari opportunità.

Ciò detto, risulta palese come questa prima tornata di "riconciliazione" fra previsioni normative, prassi e culture assai diverse, debba necessariamente contemplare anche la necessità tecnica di fare sintesi fra impostazioni inquadramentali e "filosofie" valutative storicamente divergenti

E' vero inoltre, che nel solco delle previsioni del vigente CIA MPS, tutti i lavoratori hanno, con l'assistenza delle OO.SS., la possibilità di richiedere un colloquio di approfondimento o di fare ricorso a fronte di valutazioni non condivise.

Tale opportunità può risultare del tutto funzionale alla comprensibile esigenza di molti colleghi provenienti dalle cosiddette "ex banche" di acquisire una maggiore consapevolezza dei parametri e delle metodologie con

cui sono stati valutati.

Esistono dunque in MPS previsioni contrattuali che consentono a tutti i lavoratori, la disamina più o meno conflittuale di qualsiasi controversia.

E' nostra intenzione ritornare su questo tema, per sviluppare un'analisi a posteriori su quelle che risulteranno essere le politiche e le strategie che l'Azienda avrà adottato per affrontare questo delicatissimo passaggio gestionale.



Contratto Integrativo Aziendale BMPS.. in pillole

**VALUTAZIONE DEL PERSONALE**

Vi proponiamo in questo numero una monografia di approfondimento relativa alla regolamentazione del processo di **valutazione annuale del personale** riferita alla Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. Rinviamo comunque ad una lettura completa dei riferimenti normativi in seguito elencati.

Fonti normative:

**Artt. 68 - 69 - 70 CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali**

**Artt. 38 - 39 Articolato del CIA Banca Monte dei Paschi di Siena SpA**

**Documento 579 normativa interna Banca Monte dei Paschi di Siena SpA**

**Art. 68 CCNL - Criteri di valutazione professionale**

1. Lo sviluppo professionale, in connessione alla valutazione professionale, concorre allo sviluppo di carriera del personale.
2. Le Parti nazionali convengono, a titolo esemplificativo, che idonei elementi di valutazione professionale [...] sono i seguenti: competenze professionali, precedenti professionali, padronanza del ruolo, attitudini e potenzialità professionali, prestazioni.

**Art. 69 CCNL - Valutazione del lavoratore/lavoratrice**

1. L'impresa attribuisce annualmente al lavoratore/lavoratrice un giudizio professionale complessivo.
2. Il giudizio di cui al comma che precede, accompagnato da una sintetica motivazione, deve essere comunicato per iscritto al lavoratore/lavoratrice [...]
6. Il lavoratore/lavoratrice che ritenga il complessivo giudizio professionale non rispondente alla prestazione da lui svolta può presentare un proprio ricorso alla Direzione aziendale competente entro 15 giorni dalla comunicazione. Nella procedura il lavoratore/lavoratrice **può farsi assistere da un dirigente dell'organizzazione sindacale** stipulante, facente parte del personale, a cui conferisce mandato.

[...]

**Art. 70 CCNL - Coinvolgimento sindacale**

1. L'impresa, anche su richiesta degli organismi sindacali aziendali, comunica agli stessi nel corso di un apposito incontro -gli indirizzi, i principi e i criteri che si intendono adottare per lo sviluppo professionale del personale e per la valutazione dello stesso. . . . .

Contratto Integrativo Aziendale BMPS.. in pillole

# VALUTAZIONE DEL PERSONALE

*segue da pag 11*

## Art. 38 CIA - Valutazioni e ricorsi

(1) C.I.A. Personale Impiegatizio 4.1.1996 (CAP. V e VI):

### Valutazione del personale

#### Impiegati

Una volta all'anno l'Azienda procede alla valutazione, sotto il profilo del rendimento, degli impiegati che abbiano superato il periodo di prova.

La valutazione è effettuata collegialmente e secondo i criteri e le procedure stabiliti dalla Direzione, avuto riguardo alle indicazioni dell'apposito Gruppo di Lavoro, e si esprime mediante l'attribuzione e la comunicazione agli interessati di una delle seguenti classifiche:



Non si procede alla valutazione nei confronti del personale che non ha prestato nell'anno alcuna attività lavorativa; in tal caso viene confermata la classifica attribuita per l'anno precedente. I dipendenti per i quali tale situazione si è determinata esclusivamente per assenze volontarie non retribuite, sono esclusi anche dalla conferma della classifica.

La valutazione viene espressa mediante apposita scheda, formulata in modo da consentire l'analisi delle seguenti aree:

|                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Area dei risultati</b></p> <p>risultato delle prestazioni in termini di <b>qualità</b> e <b>quantità</b> di lavoro, nelle diverse situazioni di flusso di lavoro.</p> | <p><b>Area dei comportamenti</b></p> <p>grado di adesione all'organizzazione aziendale in termini di <b>impegno, collaborazione, iniziativa e relazioni</b> interpersonali attinenti il rapporto di lavoro (esterne e interne).</p> | <p><b>Area delle conoscenze</b></p> <p>grado di adeguatezza delle <b>conoscenze</b> e del loro trasferimento sul piano operativo, con riferimento alla posizione di lavoro.</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Le schede per la valutazione annuale conterranno l'indicazione dei precedenti professionali dei valutati. A ciascun Impiegato è assicurata la possibilità di conoscere i giudizi analitici riportati sulla scheda, di avere un colloquio con i suoi valutatori e di presentare ricorso.

#### Commessi

Ai Commessi si applicano le previsioni previste per gli Impiegati. La composizione della scheda è peraltro limitata alle sole aree dei risultati e dei comportamenti. Le previsioni di cui al comma precedente riguardano tutto il personale appartenente alla 2a Area Professionale [...]

## Contratto Integrativo Aziendale BMPS.. in pillole

# VALUTAZIONE DEL PERSONALE

segue da pag 12

### Ricorsi

Avverso la valutazione il dipendente può presentare ricorso. A tale scopo egli può avvalersi dell'**assistenza sindacale**. Il dipendente (o per esso il sindacato a cui egli eventualmente si affidi) ha facoltà di acquisire, in tempo utile e limitatamente alla materia in contestazione, i necessari elementi conoscitivi relativi alla propria posizione personale.

Il ricorso deve essere inoltrato dal dipendente direttamente alla Direzione Generale - Ufficio del Personale - (con copia all'unità nella quale è stato valutato) **entro 15 giorni** dalla data in cui viene partecipata al dipendente stesso la valutazione che lo riguarda. [...]

### **Art. 39 CIA - Quadri Direttivi: accesso alla categoria - passaggi di livello.**

[...]

#### **C.I.A. Personale Direttivo 23.11.1995:**

#### **Carriere per merito**

Le promozioni dei Funzionari avvengono esclusivamente per merito, annualmente e con decorrenza 1° gennaio, nel quadro globale delle esigenze - anche in prospettiva - dell'Istituto. L'Azienda provvede a comunicare alle OO.SS. aziendali, di anno in anno e almeno dieci giorni prima dell'insediamento della Commissione di cui al 21° comma di questo articolo, il numero minimo complessivo di promozioni nell'ambito della categoria dei Funzionari.

Non concorrono a tali promozioni - e restano quindi esclusi dalle procedure di cui al presente articolo - i Funzionari di grado VII, VI e V:

- il cui rapporto di lavoro non risulti in essere alla data di decorrenza del provvedimento;
- che al 31 dicembre immediatamente antecedente alla suddetta data di decorrenza non abbiano maturato un'anzianità minima di due anni nel grado di appartenenza;
- che nell'anno preso a riferimento non abbiano prestato alcuna attività lavorativa.

Il punteggio globale di promovibilità per i Funzionari di grado VII, VI e V scaturisce dalla sommatoria dei punteggi parziali relativi ai seguenti fattori:

anzianità di servizio

anzianità di grado

segnalazione periferica

giudizio centrale



Contratto Integrativo Aziendale BMPS.. in pillole

**VALUTAZIONE DEL PERSONALE**

*segue da pag 13*

L'incidenza dell'**anzianità di servizio** viene computata in base alle tabelle di cui appresso:

Grado VII— *Quadro Direttivo di I, II, III, IV Liv.*

|                         | punti   |   |
|-------------------------|---------|---|
| fino a 10 anni          | 0       |   |
| oltre 10 anni fino a 13 | 1/2     | " |
| oltre 13 anni fino a 16 | 1       | " |
| oltre 16 anni           | 1 e 1/2 | " |

Grado VI— *Quadro Direttivo di IV Liv. 1 m.t.e.*

|                         | punti   |   |
|-------------------------|---------|---|
| fino a 13 anni          | 0       |   |
| oltre 13 anni fino a 16 | 1/2     | " |
| oltre 16 anni fino a 19 | 1       | " |
| oltre 19 anni           | 1 e 1/2 | " |

Grado V - *Quadro Direttivo di IV Liv. 1 m.t.e.*

|                         | punti   |   |
|-------------------------|---------|---|
| fino a 16 anni          | 0       |   |
| oltre 16 anni fino a 19 | 1/2     | " |
| oltre 19 anni fino a 22 | 1       | " |
| oltre 22 anni           | 1 e 1/2 | " |

L'**anzianità di grado** dà luogo ai seguenti punteggi:

|                              |         |
|------------------------------|---------|
| anzianità inferiore a 3 anni | punti 1 |
| anzianità da 3 a 4 anni      | " 2     |
| anzianità oltre 4 anni       | " 3     |

La **segnalazione periferica** viene compilata su moduli standard [...]

*Viene riportata* illustrazione delle caratteristiche dell'interessato, mediante risposte sintetiche e quesiti sui seguenti punti:

- **impegno** dimostrato, **iniziativa** e **collaborazione**;
- **preparazione professionale** (valenza delle conoscenze possedute e capacità di trasferirle sul piano operativo);
- **disponibilità** e attitudine ad ampliare e ad approfondire la preparazione professionale;
- capacità **decisionale** e di **relazione**;
- attitudine a svolgere **mansioni diverse**;
- **capacità organizzativa** (capacità di pianificare, programmare e organizzare, sul piano operativo, le attività di competenza);
- **capacità gestionale** (leadership, capacità di delega e controllo, capacità di motivare le risorse umane e svilupparne la professionalità);
- livello **qualitativo** delle prestazioni professionali (grado di rispondenza e di aderenza agli obiettivi posti).

Giudizio di promovibilità **adeguatamente motivato** e conseguente punteggio di promovibilità. [...]

## **Contratto Integrativo Aziendale BMPS.. in pillole**

# **VALUTAZIONE DEL PERSONALE**

**segue da pag 14**

Il **giudizio centrale** di promovibilità è espresso da una Commissione composta da 3 o più Dirigenti dell'Istituto designati dal Direttore Generale (Provveditore). [...]

Il giudizio della Commissione verte, tra l'altro, su:

- le **mansioni svolte**;
- l'**incarico ricoperto** inquadrato nell'ambito dell'unità di appartenenza;
- l'**idoneità** all'utilizzo in mansioni diverse;
- l'**attitudine** a ricoprire il grado superiore;
- la **dimostrata disponibilità** all'utilizzo in sedi diverse

Il punteggio relativo a detto giudizio scaturisce dalla media dei voti attribuiti a ciascun promovibile dai singoli componenti la Commissione. Il campo di oscillazione delle votazioni va da un **minimo di 15 ad un massimo di 50 punti**.

Il computo della media deve essere attuato mediante procedimenti che non consentano di individuare i voti attribuiti dai singoli membri di Commissione. [...]

### **Ricorsi avverso la mancata promozione**

Avverso la mancata promozione i Funzionari di grado VII - VI e V possono proporre ricorso scritto al Comitato Esecutivo.

Per la formulazione del ricorso essi possono avvalersi dell'**assistenza sindacale**.

Il ricorso deve essere inoltrato direttamente alla Direzione Generale (con copia al Collegio che ha compilato la segnalazione periferica) **entro 25 giorni** dalla data di ricevimento della comunicazione di cui alla lettera b), penultimo comma dell'articolo precedente.

Il ricorso deve riguardare soltanto la posizione personale del dipendente con esclusivo riferimento ai punteggi attribuiti nei quattro fattori di promovibilità.

Il dipendente deve distinguere nettamente nella stesura del ricorso le argomentazioni avverso il giudizio periferico da quelle relative al giudizio centrale. [...]

I rappresentanti sindacali che assistono ai lavori della Commissione istruttoria hanno facoltà di prendere visione di tutti gli atti per far inserire eventualmente a verbale le proprie osservazioni sulle conclusioni finali della Commissione stessa.

**Contratto Integrativo Aziendale BMPS.. in pillole**

**VALUTAZIONE DEL PERSONALE**

**segue da pag 15**

**Documento 579 normativa interna Banca Monte dei Paschi di Siena SpA**

**2.1.1.2 - Periodicità della valutazione**

Il periodo in relazione al quale viene espressa la valutazione delle prestazioni del personale è rappresentato dall'intero anno solare antecedente a quello in cui sono formulate le valutazioni medesime.

**2.1.1.3 - Personale interessato e casi di esclusione**

Con riferimento a quanto specificato al punto 2.1.1.1, il personale interessato dalle procedure di valutazione è costituito da:

**1a Area Professionale**

ex personale di pulizia fatica e custodia (ausiliari)

**2a Area Professionale**

|                        |                                             |
|------------------------|---------------------------------------------|
| 1° livello retributivo | ex operaio e commesso                       |
| 2° " "                 | ex capo commesso                            |
| 3° " "                 | ex impiegato di 2a ed operaio specializzato |

**3a Area Professionale**

|                        |                      |
|------------------------|----------------------|
| 1° livello retributivo | ex impiegato di 1a   |
| 2° " "                 | ex capo reparto      |
| 3° " "                 | ex vice capo ufficio |
| 4° " "                 | ex capo ufficio      |

**4a Area Professionale**

|                        |                 |
|------------------------|-----------------|
| 1° livello retributivo | ex quadro       |
| 2° livello retributivo | ex quadro super |

Di tutti gli appartenenti alle Aree professionali sopracitate risultano esclusi dalla valutazione annuale i dipendenti che:

- sono cessati a qualunque titolo con effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello cui si riferisce la valutazione;
- non hanno prestato servizio, entro l'anno, oltre il periodo di prova;
- non hanno prestato nel corso dell'anno di valutazione alcuna attività lavorativa a seguito di assenze che risultano derivanti dalla volontà degli stessi interessati e per le quali non è riconosciuto il diritto alla retribuzione. Per tutti coloro che non hanno prestato alcuna attività lavorativa a seguito di assenze non dipendenti dalla loro volontà, viene invece "confermata" la classifica di merito attribuita nell'anno solare antecedente a quello in esame.

**Contratto Integrativo Aziendale BMPS.. in pillole**

**VALUTAZIONE DEL PERSONALE**

*segue da pag 16*

**7.3.2 - Tabella dei punteggi attribuibili ai diversi fattori oggetto della valutazione**

|                                                    | 2A1/2L |           | 2A 3L |           | 3A 1L |           | 3A 2L |            | 3A 3/4L |            |
|----------------------------------------------------|--------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|------------|---------|------------|
|                                                    | MIN    | MAX       | MIN   | MAX       | MIN   | MAX       | MIN   | MAX        | MIN     | MAX        |
| <b>AREA DEI RISULTATI</b>                          |        |           |       |           |       |           |       |            |         |            |
| QUALITA'                                           | 0      | 10        | 0     | 15        | 0     | 15        | 0     | 20         | 0       | 25         |
| QUANTITA'                                          | 0      | 10        | 0     | 15        | 0     | 15        | 0     | 20         | 0       | 25         |
| <b>AREA DEI COMPORAMENTI</b>                       |        |           |       |           |       |           |       |            |         |            |
| IMPEGNO                                            | 0      | 5         | 0     | 10        | 0     | 10        | 0     | 15         | 0       | 20         |
| COLLABORAZIONE                                     | 0      | 5         | 0     | 10        | 0     | 10        | 0     | 15         | 0       | 20         |
| INIZIATIVA                                         | 0      | 5         | 0     | 10        | 0     | 10        | 0     | 15         | 0       | 20         |
| RELAZIONI INTERPERSONALI                           | 0      | 5         | 0     | 10        | 0     | 10        | 0     | 15         | 0       | 20         |
| <b>AREA DELLE CONOSCENZE</b>                       |        |           |       |           |       |           |       |            |         |            |
| CONOSCENZE                                         |        |           |       |           | 0     | 10        | 0     | 15         | 0       | 20         |
| TRASFERIMENTO DELLE CONOSCENZE SUL PIANO OPERATIVO |        |           |       |           | 0     | 10        | 0     | 15         | 0       | 20         |
| <b>TOTALE</b>                                      |        | 40        |       | 70        |       | 90        |       | 130        |         | 170        |
| LIVELLO MINIMO PROMUOVIBILITA'                     |        | <b>35</b> |       | <b>65</b> |       | <b>85</b> |       | <b>125</b> |         | <b>165</b> |

|                      | 2A1/2L |     | 2A 3L |     | 3A 1L |     | 3A 2L |     | 3A 3/4L |     |
|----------------------|--------|-----|-------|-----|-------|-----|-------|-----|---------|-----|
|                      | MIN    | MAX | MIN   | MAX | MIN   | MAX | MIN   | MAX | MIN     | MAX |
| <b>OTTIMO</b>        | 32     | 40  | 55    | 70  | 70    | 90  | 95    | 130 | 120     | 170 |
| <b>DISTINTO</b>      | 24     | 31  | 40    | 54  | 50    | 69  | 70    | 94  | 95      | 119 |
| <b>BUONO</b>         | 18     | 23  | 30    | 39  | 35    | 49  | 50    | 69  | 65      | 94  |
| <b>NORMALE</b>       | 12     | 17  | 20    | 29  | 20    | 34  | 30    | 49  | 40      | 64  |
| <b>MEDIOCRE</b>      | 6      | 11  | 10    | 19  | 10    | 19  | 15    | 29  | 20      | 39  |
| <b>INSUFFICIENTE</b> | 0      | 5   | 0     | 9   | 0     | 9   | 0     | 14  | 0       | 19  |

**Contratto Integrativo Aziendale BMPS.. in pillole**

**VALUTAZIONE DEL PERSONALE**

**segue da pag 17**

**3.1.1.5 - Contenuti della valutazione della idoneità a ricoprire il livello retributivo superiore [Seconda scheda]**

La valutazione deve essere effettuata, per tutti coloro che nella precedente valutazione hanno raggiunto un punteggio pari o superiore al valore individuato come "livello minimo di promovibilità".

Nella fase di analisi delle caratteristiche di idoneità del soggetto devono essere tenute presenti le capacità professionali, le attitudini, i precedenti di lavoro (servizi svolti, esperienze formative) ed i titoli di studio.

Detta valutazione trova pertanto la sua espressione nel punteggio assegnato a ciascun fattore, nell'ambito della escursione per esso prevista.

[...]

**7.3.3 - Tabella dei punteggi attribuibili nelle schede di valutazione delle idoneità a ricoprire il livello superiore**

|                                                       | <b>2A 1/2/3 L</b> |           | <b>3A 1L</b> |           | <b>3A 2L</b> |           | <b>3A 3/4L</b> |            |
|-------------------------------------------------------|-------------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|----------------|------------|
|                                                       | MIN               | MAX       | MIN          | MAX       | MIN          | MAX       | MIN            | MAX        |
| BAGAGLIO PROFESSIONALE                                | 0                 | 10        | 0            | 10        | 0            | 15        | 0              | 20         |
| CAPACITA' DI APPRENDIMENTO                            | 0                 | 10        | 0            | 10        | 0            | 15        | 0              | 20         |
| CAPACITA' DI ANALISI E SINTESI                        | 0                 | 10        | 0            | 10        | 0            | 15        | 0              | 20         |
| CAPACITA' DI ADEGUARSI AL CAMBIAMENTO                 |                   |           | 0            | 10        | 0            | 15        | 0              | 20         |
| MOTIVAZIONE DI SVILUPPO PROFESSIONALE                 |                   |           | 0            | 10        | 0            | 15        | 0              | 20         |
| PROPENSIONE AD ASSUMERE RESPONSABILITA'               |                   |           |              |           |              |           | 0              | 20         |
| ATTITUDINE A DIRIGERE E/O COORDINARE IL LAVORO ALTRUI |                   |           |              |           |              |           | 0              | 20         |
| <b>TOTALE</b>                                         |                   | <b>30</b> |              | <b>50</b> |              | <b>75</b> |                | <b>140</b> |



Tratto dalla Newsletter anno II n° 5 edita dal

Dipartimento Giovani

@- INPS

A cura di Renato Cestaro

Esiste un servizio fruibile on-line offerto direttamente dall'INPS (Istituto Nazionale di Previdenza Sociale) denominato molto semplicemente: @- INPS

**In cosa consiste?**

Il sito dell'INPS ([www.inps.it](http://www.inps.it)) offre un insieme di servizi disponibili per il cittadino sia esso lavoratore dipendente, lavoratore autonomo, pensionato, giovane disoccupato e/o in cerca di prima occupazione.

Il lavoratore, munito di PIN, può consultare informazioni di proprio interesse e può disporre di documentazione che riguarda il suo rapporto con l'Istituto.

In particolare, il cittadino può reperire informazioni di dettaglio sulla sua posizione anagrafica individuale, sulle pensioni di cui è titolare, sui pagamenti che l'Istituto ha disposto a suo favore, sullo stato delle richieste inoltrate all'Istituto, sui duplicati dei modelli CUD assicurato-pensionato o modelli OBIS/M, su eventuali necessità di riscatti laurea e/o ri-congiunzioni di periodi di lavoro già prestati.

**Cos'è il PIN?**

Per accedere ai servizi telematici INPS è necessario ave-

re un PIN, cioè un codice segreto di identificazione personale alfanumerico (Personal Identification Number).

Cliccando sulla parte alta del sito al link **RICHIESTA PIN** ed inserendo i dati richiesti, al termine della procedura verrà visualizzata la prima parte del PIN (8 caratteri). La seconda parte, indispensabile per completare il codice ed accedere ai servizi telematici, verrà recapitata in busta chiusa, direttamente al domicilio del contribuente.

In alternativa, si può effettuare la richiesta telefonando al Contact Center INPS, al numero 803.164.

**Servizi per il cittadino**

Fascicolo previdenziale del cittadino: estratto contributivo unificato, informazioni su pensioni, stampa modelli CUD ed OBIS/M, pagamenti di prestazioni e richieste presentate all'Istituto

Accesso ai servizi Equitalia

Richiesta accredito del servizio di leva

Versamenti, situazione debitoria, modello F24 e calcolo eccedente il minimale per artigiani e commercianti

Variazione dell'indirizzo di residenza

Servizi rapporto di lavoro domestico

Certificazione del diritto alla pensione

Invio moduli online

Pagamento online contributi di uno o più riscatti e/o ri-congiunzioni

Pagamento online contributi lavoratori domestici di uno o più rapporti di lavoro

Pagamento online contributi versamenti volontari

Invio domande di prestazioni a sostegno del reddito

Dichiarazione reddituale

Detrazioni d'imposta

Domanda di pensione online

**In conclusione**

In pratica se è vero che ormai, con l'era di Internet, la maggior parte di noi possiede un pc e/o lo sa utilizzare, allora perché continuare a recarsi scomodamente presso la più vicina sede INPS o il più vicino Centro per l'impiego per reperire la stessa informazione consultabile e/o richiedibile molto più comodamente da casa nostra? Perché non provarci?





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